



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ

Odměňování v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru v České republice  
Remuneration in the Business and Non-Business Sector in the Czech Republic

Student: Kateřina Piknová

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2012

# Zadání bakalářské práce

Student: **Kateřina Piknová**

Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství

Téma: Odměňování v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru v České republice  
Remuneration in the Business and Non-Business Sector in the Czech Republic

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teoretická východiska v oblasti odměňování zaměstnanců
  3. Informační systém o průměrném výdělku
  4. Odměňování ve vybraných profesích v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru v České republice
  5. Návrhy a doporučení v oblasti odměňování zaměstnanců
  6. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

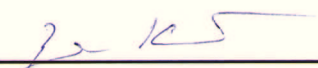
- ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.
- KOCOUREK, Jiří a Ladislav TRYLČ. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. ISBN 80-7263-226-4.
- TETŘEVOVÁ, Liběna et al. *Veřejný a podnikatelský sektor*. Praha: Professional Publishing, 2009. ISBN 978-80-86946-90-0.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

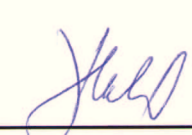
Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012

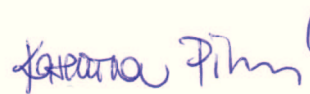
  
Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.  
vedoucí katedry



  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 27. dubna 2012



Kateřina Piknová

Ráda bych poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za pomoc, odborné vedení, rady a věcné připomínky.

## Obsah

<b>1</b>	<b>ÚVOD .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>TEORETICKÁ VÝCHODISKA V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ.....</b>	<b>7</b>
2.1	DIFERENCIACE MEZD .....	7
2.2	SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ .....	9
2.2.1	Strategie a politika odměňování.....	10
2.2.2	Typy systému odměňování.....	11
2.2.3	Mzdověplatové faktory a determinanty odměňování.....	12
2.2.4	Mzdové/platové struktury a hodnocení práce.....	13
2.2.5	Zaměstnanecké výhody.....	14
2.3	PODNIKATELSKÝ A NEPODNIKATELSKÝ SEKTOR VE STRUKTUŘE NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ.....	15
2.3.1	Podnikatelský sektor.....	15
2.3.2	Nepodnikatelský sektor.....	16
2.4	ODMĚŇOVÁNÍ V PODNIKATELSKÉM A NEPODNIKATELSKÉM SEKTORU V ČESKÉ REPUBLICE .....	16
2.4.1	Vymezení základních pojmů .....	16
2.4.2	Odměňování za práci .....	17
2.4.3	Minimální mzda.....	18
2.4.4	Zaručená mzda .....	19
2.4.5	Odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře.....	19
2.4.6	Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě.....	20
<b>3</b>	<b>INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU.....</b>	<b>22</b>
3.1	VÝVOJ ISPV.....	22
3.2	MZDOVÁ SFÉRA.....	24
3.3	PLATOVÁ SFÉRA .....	26
3.4	HLAVNÍ UKAZATELE ISPV .....	27
3.5	STATISTICKÉ CHARAKTERISTIKY UŽÍVANÉ V RÁMCI ISPV .....	28
3.6	HARMONIZACE ŠETŘENÍ ISPV A MZDOVOU STATISTIKOU ČSÚ .....	29
3.7	TŘÍDĚNÍ A KLASIFIKACE .....	31
3.8	REGIONÁLNÍ STATISTIKA CENY PRÁCE .....	33
<b>4</b>	<b>ODMĚŇOVÁNÍ VE VYBRANÝCH PROFESÍCH V PODNIKATELSKÉM A NEPODNIKATELSKÉM SEKTORU V ČESKÉ REPUBLICE .....</b>	<b>34</b>
4.1	VYBRANÉ PROFESE.....	34
4.1.1	Ředitelé a prezidenti velkých organizací a podniků (kód 1210).....	34
4.1.2	Lékaři, ordináři (kromě zubních lékařů) (kód 2221).....	35
4.1.3	Odborní pracovníci na úseku účetnictví, financí, daní, apod., hlavní účetní (kód 2411)....	36
4.1.4	Technici a laboranti v oblasti biologie a v příbuzných oborech (vč. zdravotnických laborantů) (kód 3211) .....	37
4.1.5	Ošetřovatelé a všeobecné zdravotní sestry (kód 3231).....	37
4.1.6	Pracovníci v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočtnictví, kalkulace (kód 3433) .....	38
4.1.7	Sekretářky a sekretáři (kód 4115) .....	39
4.1.8	Kuchař (kód 5122) .....	40
4.1.9	Pečovatelé a pomocní ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích (kód 5132) ..	41
4.1.10	Pomocníci a uklízeči v kancelářích, hotelích, nemocnicích a jiných zařízeních (kód 9132) .....	42
4.2	VÝVOJ VE VYBRANÝCH PROFESÍCH V LETECH 2005-2010 .....	42
4.2.1	Nepodnikatelský sektor.....	42
4.2.2	Podnikatelský sektor.....	44
4.3	SROVNÁNÍ VÝVOJE ODMĚŇOVÁNÍ VYBRANÝCH PROFESÍ V ČESKÉ REPUBLICE .....	46
<b>5</b>	<b>NÁVRHY A DOPORUČENÍ V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ.....</b>	<b>52</b>
<b>6</b>	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>55</b>

<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>57</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK</b>	
<b>PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE</b>	
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b>	



## 1 Úvod

Odměňování za práci patří bezpochyby mezi nejdůležitější činnosti podniku a zejména pak do oblasti řízení lidských zdrojů. Optimálně nastavená odměna pracovníky motivuje, vede k jejich rozvoji, zvyšuje se efektivita podniku a ve výsledku funguje jako prostředek k dosažení podnikových cílů.

Tématem této práce je odměňování v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru v České republice. Tato práce je zaměřená pouze na vybrané profese, které byly zvoleny na základě jejich významného zastoupení v podnikatelském i nepodnikatelském sektoru. Na tyto profese je pak nahlíženo z pohledu nominálního vývoje mediánu mzdy. Toto téma jsem zvolila čistě ze zájmu o bližší nahlédnutí na tuto problematiku.

Cílem práce je ukázat, jak se vybrané profese vyvíjely v čase, srovnat jejich vývoj v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru, a odpovědět na otázku, zda lze jednoznačně říci, ve kterém sektoru jsou vybrané profese lépe odměňovány.

Práce je rozdělena do čtyř částí. První část se věnuje teoretickým východiskům v oblasti odměňování zaměstnanců. Jsou zde popsány různé důvody, proč se mohou mzdy lišit a jakou funkci mzda plní. Objevuje se zde problematika systému odměňování, která zahrnuje stanovení strategie odměňování a mzdové politiky, kterou se odměňování v podniku řídí. Dále jsou zde zmíněny vnitřní a vnější mzdotvorné faktory, které mají vliv na odměňování a v systému odměňování je nutné je zohlednit. Součástí je i nastínění fungování podnikatelského a nepodnikatelského sektoru obecně a vymezení základních pojmů odměňování v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru v České republice. Tato kapitola je zakončena ujasněním si pojmu mzda a plat a popisem fungování odměňování v jednotlivých sektorech v České republice.

Druhá část práce představuje Informační systém o průměrném výdělku. Jedná se o systém pravidelného sledování příjmů a pracovní doby zaměstnanců v České republice ve formě statistických šetření. V úvodu je popsán vývoj od jeho vzniku na počátku 90. let až do současnosti, kde je vidět snaha o zdokonalení výstupu šetření. Výsledky jejich šetření jsou rozděleny na dvě části, a to podle sfér, o které vypovídají. Systém rozlišuje mzdovou a platovou sféru podle základního souboru šetření a periodizace výsledků šetření. Dále jsou v této kapitole popsány hlavní ukazatele šetření informačního systému, způsob jejich výpočtu a také statistické charakteristiky užívané v rámci šetření. Je zde zmíněno i to, že Český statistický úřad také provádí mzdovou statistiku, ale i přes jistou harmonizaci s informačním systémem mezi nimi

stále existuje řada rozdílů. Na konci této kapitoly jsou uvedeny klasifikace zaměstnání, podle kterých jsou v rámci mzdových šetření zaměstnání tříděny.

Ve třetí části jsou prezentovány vybrané profese a spolu s tím jsou nastíněny i základní charakteristiky za poslední čtvrtletí roku 2010. Nejdůležitější částí celé této práce jsou kapitoly věnované popisu vývoje vybraných profesí v letech 2005-2010 a jejich následnému srovnání. Zde je vidět, jak se vybraná profese ve stejném období vyvíjela v obou sektorech a v jakých mzdových hladinách se pohybovala.

Tato práce je zakončena kapitolou návrhy a doporučení, ve které jsou zmíněny možná východiska v oblasti odměňování zaměstnanců v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru v České republice.

Zdrojem dat pro tuto bakalářskou práci byl především Informační systém o průměrném výdělku, který provozuje společnost TREXIMA, s. r. o.

## 2 Teoretická východiska v oblasti odměňování zaměstnanců

### 2.1 Diferenciace mezd

Trh práce se vyznačuje tím, že se na něm objevují různé druhy práce, a to jak na straně nabídky, tak i na straně poptávky. Liší se zejména svou povahou, náročností, bezpečností, zajímavostí, výsledky práce a od toho se pak odrážejí rozdíly ve mzdách (Urban, 2011).

Odměna v obecné podobě zajišťuje řadu funkcí. Splňuje funkci **rozdělovací**, kdy mzda a mzdové sazby, uplatněné při poskytování mezd, vytvářejí vztah mezi příjmy zaměstnanců vykonávající různé práce, vyznačující se různou složitostí, rozdílnými pracovními podmínkami, různými požadavky na schopnosti, výkonnost zaměstnance a různé pracovní výsledky. Mzda, sloužící jako **stimulační** nástroj zaměstnavatele, směřuje spolu s vnitropodnikovými nástroji k dosažení podnikatelských cílů (Tomšík, 2005). „*Míra mzdové diferenciace je důležitou informací o stimulační účinnosti mzdy. Klesne-li pod žádanou a praxí ověřenou úroveň, pak mzda přestává mít svou funkci stimulu ke zvyšování pracovního výkonu, rozšiřování a zvyšování kvalifikace, ochotě převzít větší odpovědnost či být povýšen*“ (Dvořáková et al., 2007). **Sociální** funkce mzdy je zajišťována prostřednictvím smluvních forem. V organizacích je využíváno kolektivní vyjednávání, které by mělo zajistit ochranu reálné hodnoty odměny zaměstnanců tím, že vymezí celkový vývoj výdělků zaměstnanců, jejich nárok na určitou výši mzdy a nejnižší míru mzdové kompenzace, vznikajících při práci v nepříznivém pracovním prostředí nebo pracovních podmínkách. Mzdy pro podnik také představuje **náklad**, který určitě není zanedbatelný. Výdaje související s těmito náklady jsou přitom určovány hodnotou lidské práce, jejíž vývoj se v čase mění, a která je ovlivňována zákonitostmi na specifickém trhu práce (Tomšík, 2005).

Na různých trzích práce existují různé úrovně rovnovážných mezd a je-li poptávka po určité práci oproti její nabídce vyšší, pak lidé, kteří tuto práci nabízejí, mají obvykle mzdy vyšší a naopak. Vztah nabídky a poptávky je ovlivňován řadou okolností (Urban, 2011).

„*Má-li práce určitou příznivou nepeněžní vlastnost, je ochotno ji při stejné výši mzdy zastávat větší množství osob, než je-li práce naopak nudná nebo nebezpečná*“. Proto, za jinak stejných okolností bude nabídka práce u těchto profesí vyšší a úroveň rovnovážné mzdy nižší než u profesí, které se vyznačují jistou rizikovostí a mohou být

i méně atraktivní v důsledku požadavku kompenzovat nevýhodu (Urban, 2011). Rozdíly ve mzdách mohou být také jenom dočasné a závislé na ochotě pracovní síly k mobilitě (Jurečka, 2008).

Původem mzdových rozdílů může být i tzv. lidský kapitál. Lidský kapitál je souhrnem znalostí a dovedností, jimiž zaměstnanec disponuje, a které získal vzděláním, praxí anebo vychází z jeho vlastních zkušeností. Význam vzdělané pracovní síly se projevuje obvykle v oblasti vyšší produktivity práce, a to je jeden z důvodů vyšší poptávky zaměstnavatelů a nabízené vyšší mzdové sazby. Zaměstnanec očekává, že to, co investoval do svého vzdělávání, se mu vrátí v podobě vyšší mzdy. Investicí se v tomto smyslu počítá nejenom související náklady po dobu studia, ale očekává i dodatečný výnos ze vzdělání (Šimek, 2007).

V případech, kdy jedinci v určité oblasti trhu práce disponují mimořádnými dovednostmi, které jsou vysoce hodnoceny a oceňovány, je jejich nabídka práce zcela nezávislá na mzdové sazbě. Mimo oblast své specializace a bez dostatečné poptávky by však vydělávali pouze malou část (Šimek, 2007).

Trhy práce jsou dále segmentovány na dílčí trhy práce, a to podle specializací lidí podle profesí. Vznikají tak skupiny, které si navzájem nekonkurují. *„Jsou tak vystaveni vlivu nabídky práce a poptávky po práci ve své dovednosti a zjišťují, že jejich pracovní výdělky rostou nebo klesají v závislosti na dění v jejich povolání, případně odvětví“* (Šimek, 2007).

Vysvětlením příčin rozdílů mezd na trhu práce může být i teorie duálního trhu. Trh práce je rozdělen na dvě části, a to na trh primární a sekundární. Primární trh se týká kvalifikovaných a vzdělaných pracovníků, kterým nabízí lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, lepší pracovní podmínky, relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propuštěním a možností profesního růstu. Mohou si také snadněji zvyšovat svou kvalifikaci, a tím posílit stabilitu svého zaměstnání. Práce na tomto trhu je obvykle relativně dobře placená a je do jisté míry zajištěn i růst mezd. Pohyb pracovníku v rámci tohoto trhu je relativně nízký. Sekundární trh práce se potýká s nižší přitažlivostí a prestiží pracovních míst. Mzdy se oproti primárnímu trhu pohybují na nižší úrovni. Tento trh skýtá daleko méně stabilních pracovních příležitostí a objevuje se zde častá opakovaná nezaměstnanost. Fluktuace pracovníků v rámci tohoto trhu je velká, protože je zde snadnější získat zaměstnání než na primárním trhu práce. Přechod na primární trh je obtížný vlivem nedostatečné nebo žádné kvalifikace či vzdělání. Sekundární trh práce se netýká jen málo vzdělaných nebo nekvalifikovaných

lidí, ale i příslušníku etnických minorit, žen s dětmi, tělesně postižených, hodně mladých nebo naopak starých lidí (Šimek, 2007).

## 2.2 Systém odměňování

Odměňování se týká nejenom peněžního ohodnocení v podobě mezd a platů, ale i nepeněžního a nehmotného ocenění zaměstnanců, jako je uznání, pochvala, šance na povýšení, dalšího vzdělávání či profesního růstu (Armstrong, 2009).

Záměrem organizace by mělo být využít takového systému odměňování zaměstnanců, při kterém by byli dostatečně motivováni k výkonu své práce, a zároveň by byli spravedlivě ohodnoceni (Horváthová a Čopíková, 2007).

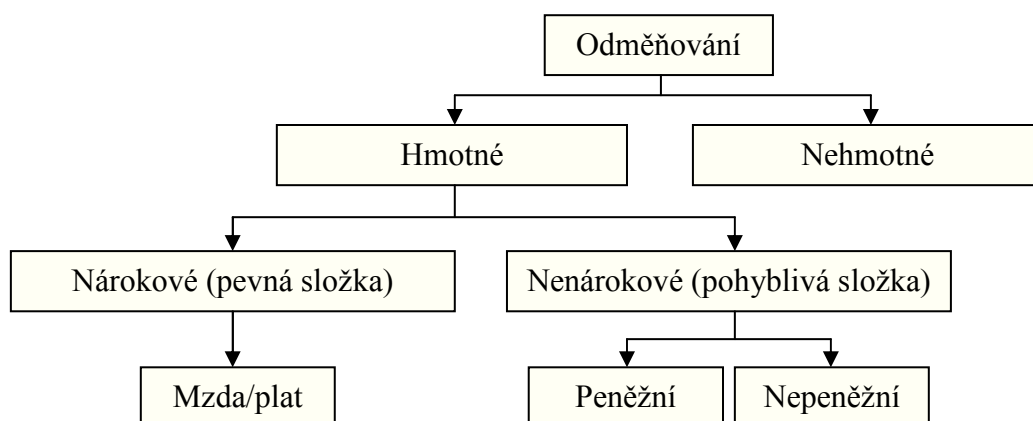
Význam tohoto systému spočívá především v oceňování lidí podle hodnoty, kterou vytvářejí. Zaměstnanci by měli být odměňováni podle toho, jak naplňují cíle podniku, a zároveň by měly být oceněny hodnoty a potřeby pracovníků. V rámci systému odměňování by organizace měla rovněž podporovat získávání a udržení vysoce kvalifikovaných pracovníků, motivovat lidi a získávat jejich oddanost (Armstrong, 2009).

Systém odměňování jako celek vzniká proto, aby cíle organizace v oblasti odměňování byly naplněny. Systém obecně tvoří několik oblastí:

- strategií odměňování,
- politika odměňování,
- praxe odměňování,
- procesy a postupy odměňování (Armstrong, 2009).

Předtím, než organizace systém vytvoří, měla by si vyjasnit nejenom strategii, kterou si naplňuje budoucí vývoj organizace, ale i **filosofii odměňování**. Filosofie, jako vnímání funkce firmy a její vize, vymezuje, co organizace považuje za hlavní faktor diferenciací mezd, jaké nástroje použije ke stanovení individuální mzdy, či jaký podíl pohyblivé mzdy z celkové mzdy považuje za stimulačně účinný (Dvořáková et al., 2007).

**Obrázek 1.1** Schéma odměňování



Zdroj: Vlastní zpracování, Horváthová a Čopíková, 2007

Moderní řízení lidských zdrojů chápe odměňování mnohem hlouběji, než jen jako cenu za vykonanou práci. Tradičně je odměňování chápáno jako peněžitá odměna ve formě mzdy nebo platu. Pohyblivou složkou peněžní odměny chápeme jako příplatky nebo třeba prémie. Na obrázku 1 je vidět, že v dnešní podobě už do odměňování zahrnujeme i nepeněžní odměnu v podobě zaměstnaneckých výhod a také nehmotnou formu odměny, která má podobu povýšení, uznání, patřičného vybavení pracoviště, svěřeni větší odpovědnosti, umožnění větší samostatnosti, apod. (Horváthová a Čopíková, 2007).

### 2.2.1 Strategie a politika odměňování

Strategie stanovuje dlouhodobý směr vývoje politiky odměňování, aplikace v praxi a důležité postavení zde mají procesy a postupy, kterými se bude odměňování řídit (Armstrong, 2009).

Víceméně strategie odměňování vychází z celkové strategie organizace a její strategie lidských zdrojů. Jasně vymezení strategie může být dobré například k tomu, že se zdokonaluje kombinace mzdového systému, mzdy a zaměstnaneckých výhod, snaží se nalézt poměr mezi individuálními a kolektivními formami mezd, anebo vymezuje mzdové nároky strategie organizace (Dvořáková et al., 2007).

Podle Armstronga (2009) je cílem strategie poskytnout organizaci účel a směr pro vytváření programů odměňování podporujících dosahování podnikových cílů a uspokojujících potřeby zainteresovaných stran. Stanovení strategie nejprve vyžaduje

zhodnocení současné podoby upřádání a situace v odměňování, druhou fází představuje vymezení toho, jaký stav je žádoucí, a poslední nezbytnou částí jsou návrhy a činnosti potřebné k překonání rozdílů mezi současností a žádoucím stavem (Armstrong, 2009).

Mzdová politika poskytuje konkrétní instrukce, čím se v oblasti odměňování řídit při rozhodování a jaké kroky je potřebné učinit (Armstrong, 2009).

Mezi cíle mzdové politiky podle Dvořákové (2007) patří získat a stabilizovat zaměstnance, stimulovat je k pracovnímu výkonu, udržet objem mzdových prostředků v efektivním poměru k produktivitě práce, prosazovat odůvodnění diferenciací mezd uvnitř organizace a také zajistit to, aby mzdy v dané organizaci byly konkurenceschopné ve srovnání s konkurenty na trhu práce. Tyto cíle jsou ale vzájemně v rozporu a nelze je uskutečnit současně. Je tedy na zaměstnavateli, který rozhodne, co je pro organizaci vhodnější.

Politika odměňování v organizaci podle Dvořákové (2007) tedy vymezuje, na jaké mzdové hladině se má organizace pohybovat, jaké mzdové struktury ovlivní získávání a stabilizaci zaměstnanců, jaká vnitřní diferenciací mezd stimuluje zaměstnance k pracovnímu výkonu a prosazuje mzdovou spravedlnost, nebo jak velké rozdíly mezi mzdami mohou být určeny na základě rozdílů v pracovním výkonu.

### 2.2.2 Typy systému odměňování

- a) **Stanovení mezd neodborovým mechanismem** – jedná o decentralizovaný přístup ke stanovení mezd na úrovni organizace. Probíhá na základě jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele o výši mzdy, připadající jednotlivým pracím, popř. platové třídě, kterou je ochoten a schopen vyplatit,
- b) **stanovení mezd kolektivním vyjednáváním** – odborový systém odměňování, který je založený na kolektivním vyjednáváním. Tento způsob může být aplikován jak na centralizované tak i na decentralizované úrovni,
- c) **stanovení mezd arbitráží** – spočívá v dojednání podmínek před soudem mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (zastoupeni odborovými organizacemi),
- d) **smíšené systémy stanovení mezd** – v tržních ekonomikách vedle sebe funguje několik typů systémů odměňování (Šimek, 2007).

### 2.2.3 Mzdotvorné faktory a determinanty odměňování

Na jedné straně je snahou organizace vytvořit si konkurenční výhodu, která je důležitá jak pro získání pracovníků, tak i proto si je udržet. Důležité pro organizaci je také mít oproti svým soupeřům na trhu konkurenceschopnější produktivitu bez toho, aby produkce nepozbyla na kvalitě. Na straně druhé figurují zaměstnanci, jejichž cílem je zabezpečit uspokojování potřeb svých i své rodiny, mít sociální jistotu, jistou životní stabilitu a perspektivu v podobě možných budoucích výdělků, mít možnost seberealizace (Koubek, 2007).

Faktory, které mají bezprostřední vliv na odměňování, je nutné také zohlednit v systému odměňování. Tyto faktory lze rozdělit na:

- vnitřní mzdotvorné faktory,
- vnější mzdotvorné faktory (Horváthová a Čopíková, 2007).

#### Vnitřní mzdotvorné faktory

Odměna se obecně považuje za závislou na **pracovním výkonu**, protože panuje přesvědčení, že jen náležitá odměna povede k lepším výsledkům. Mnohdy se ale odměňování vztahuje k **době zaměstnání** v dané organizaci (tzv. seniorita), **schopnostem zaměstnance** a jeho eventuálním **výkonům**, **vzdělání**, délce **praxe**, a také k jeho **vzácnosti** na trhu práce. Odměňování se také řídí tím, jakými **mzdovými prostředky** organizace disponuje nebo jaká je relativní hodnota práce na daném pracovním místě pro organizaci (Koubek, 2007). Koubek (2007) uvádí vnitřní mzdotvorné faktory podle Goodridge, který doplnil faktory, jimiž se řídí odměňování podle Mezinárodní organizace práce a rozřídil je to tří oblastí.



**Tabulka 1.1** Vnitřní mzdovotvorné faktory

Vklad pracovníka	Charakteristiky pracovního procesu	Výstupy
Vzdělání Kvalifikace Dovednosti Zkušenosti Znalosti Kontakty Duševní schopnosti Fyzická síla/kondice	Rozhodování Řešení problémů Odpovědnost Tvořivost Vliv na výsledky Iniciativa Plánování organizace Řízení/kontrola Argumentování Vztahy k ostatním Komunikace Pečování Bystrost/obratnost Pracovní podmínky Používání věcí Využívání zdrojů Složitost Přesnost Spolehlivost	Zisk Výkon Produktivita Kvalita Prodej

Zdroj: Vlastní zpracování, Koubek, 2007

### Vnější mzdovotvorné faktory

Pozici zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti odměňování i podobu samotné odměny mimo vnitřních faktorů ovlivňují i ty vnější.

**Situace na trhu práce**, zejména úroveň zaměstnanosti v místě, regionu nebo státě, profesně kvalifikační struktura lidských zdrojů, vývoj populace, její životní styl, **životní podmínky** ve společnosti nebo úroveň odměňování u konkurujících organizací. Tyto informace lze získat z tzv. mzdových šetření.

Platné **zákony** a **předpisy** (např. úprava minimální mzdy, mzdové tarify, příplatky, apod.), úroveň **zdanění**, ekonomická a sociální politika vlády, **síla odborů** a výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti odměňování nebo v oblasti pracovně-právní ochrany (Koubek, 2007).

#### 2.2.4 Mzdové/platové struktury a hodnocení práce

Hodnocení práce je prostředek jak zabezpečit, aby se požadavky, náročnost a složitost práce odrazila v diferenciaci pracovníkovi odměny. „*Hodnocení práce je systematické určování hodnoty a rozměru (množství, záměru, významu) každé práce či pracovní funkce (místa) ve vztahu k jiným pracím či pracovním funkcím (místům) v organizaci, a to za účelem vnitřních relací. Poskytuje základnu pro vytváření*

*spravedlivých mzdových/platových stupňů a struktur, pro zařazování prací do těchto struktur a pro řízení relací v odměňování“.* Hodnocení práce se používá výhradně pro vytváření těchto struktur, nikoli pro hodnocení pracovních výkonů zaměstnanců (Koubek, 2007).

Podle Armstronga (2007) mzdová/platová struktura definuje různé úrovně peněžní odměny za práce nebo skupiny prací s ohledem na jejich relativní vnitřní hodnotu definovanou hodnocením práce, s ohledem na vnější relace zjištěné pomocí mzdových šetření a někdy i s ohledem na vyjednané sazby za práce.

Mzdová/platová struktura pak vzniká přiřazením tarifního stupně k tarifní třídě, z čehož pak vyplýne mzdový tarif, který může být stanoven pevně nebo jako rozmezí, v němž se může přípustná mzda/plat pohybovat.

Jestliže jsou mzdové/platové struktury dobře vytvořeny a udržovány, poskytují logicky utvářený rámec, ve kterém lze realizovat politiku odměňování a umožňují organizaci určit umístění prací, popř. pracovních míst. Vymezují taktéž úrovně peněžní odměny, prostor pro zvyšování mzdy/platu a odměnění výkonu, přínosu, dovedností a schopností, a poskytují základnu, na níž lze řídit mzdové/platové relace. Důležitou funkcí struktur je mimo jiné i to, že prostřednictvím nich lze dosáhnout jisté spravedlnosti odměňování a monitorovat i kontrolovat postupy odměňování (Armstrong, 2007).

### **2.2.5 Zaměstnanecké výhody**

*„Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny“* (Armstrong, 2007).

Smyslem těchto výhod je poskytnout přitažlivý a konkurenceschopný soubor celkových odměn, jejichž cílem je získat a zároveň udržet kvalitní pracovníky. Slouží nejen k uspokojování osobních potřeb pracovníků, čímž nepřímo dochází k motivaci jejich pracovní výkonnosti, ale působí také na spokojenost zaměstnanců, posiluje oddanost a podporuje loajalitu k dané organizaci (Armstrong, 2007).

#### **Hlavní typy zaměstnaneckých výhod:**

- **penzijní systémy** – tato oblast je v systému zaměstnaneckých výhod všeobecně považována za nejdůležitější,

- **osobní jistoty** – výhody, které posilují pocit osobního bezpečí pracovníka a jeho rodiny formou nemocenského, zdravotního, úrazového nebo životního pojištění,
- **finanční výpomoc** – představuje například půjčky nebo slevy na zboží a služby vyráběné nebo poskytované podnikem,
- **osobní potřeby** – například dovolená na zotavenou nebo jiné formy dovolené, akceptace péče o děti nebo přerušení kariéry, posilovny a rekreační zařízení,
- **podnikové automobily a pohonné hmoty,**
- **jiné výhody** – výhody, které zvyšují životní úroveň pracovníků, např. dotované stravování, úhrada výloh spojených s telefonováním nebo příplatky na ošacení,
- **nehmotné výhody** – dobré jméno firmy a příznivé pracovní prostředí (Armstrong, 2007).

## 2.3 Podnikatelský a nepodnikatelský sektor ve struktuře národního hospodářství

Podnikatelský a nepodnikatelský sektor spolu se sektorem domácností reprezentují ekonomiku dané země. Vztahy a vazby mezi jednotlivými subjekty zastupující tyto sektory se pak odráží ve vývoji národního hospodářství.

Ve vyspělých ekonomikách převládá smíšený systém fungování, kdy tyto sektory pracují souběžně a navzájem se doplňují.

### 2.3.1 Podnikatelský sektor

Podnikatelský sektor je tvořen podnikatelskými subjekty, resp. podniky, které jsou vytvořeny se záměrem vykonávání podnikatelské činnosti a za účelem maximalizace zisku, v poslední době také kvůli maximalizaci tržní hodnoty firmy na trhu (Tetřevová et al., 2009).

Jak už bylo zmíněno, sektory se navzájem ovlivňují. Největší vliv na podnikatelský sektor má sektor nepodnikatelský, a to zejména v několika oblastech. Aby tržní mechanismus mohl fungovat efektivně, musí existovat konkurence na trzích výrobních faktorů, nesmí existovat překážky vstupu do odvětví, apod. Toto může být zajištěno pomocí veřejných zdrojů, pomocí kterých jsou provozovány různé instituce, v České republice například Úřad pro ochranu hospodářské soutěže. Další důležitou

oblastí jsou pak smluvní vztahy zabezpečující ochranu a prosazení právních struktur, což také zajišťuje nepodnikatelský sektor prostřednictvím zákonodárné a výkonné moci (Halásek a Lenert, 2009). Na podnikatelský sektor také působí systém daní a dotací. Dotace z veřejných rozpočtů působí na vznik nebo podporu malého a středního podnikání, z čehož veřejnému sektoru potom mohou plynout výnosy z daní, které tvoří významný příjem do veřejných rozpočtů, odvody zdravotního pojištění anebo pojistné na sociální a důchodové pojištění. Významnou oblastí je také měnová politika centrální banky (např. stanovení úrokových sazeb, řízení úvěrové politiky komerčních bank, apod.), kterou ovlivňuje rovnováhu platební bilance a konkurenceschopnost ekonomiky (Tetřevová et al., 2009).

### **2.3.2 Nepodnikatelský sektor**

Nepodnikatelským sektorem rozumíme sektor veřejný, který lze zároveň ztotožnit s pojmem vládní sektor. Vedle hlavního cílu tohoto sektoru, kterým je především uspokojování lidských potřeb, se objevují i další cíle, jako jsou například řešení důsledků selhání trhu a v lepším případě těmto selháním předcházet.

Tento sektor je charakteristický tím, že se jedná o sektor netržní, kde rozhodování není založeno na systému tržních cen, ale na hlasech voličů, ať už zprostředkovaně nebo přímo. Dalším znakem je neziskovost sektoru. Tím je vyjádřeno, že se neorientuje na produkci zisku, ale když už zisk vygeneruje, je použit především na zlepšení kvality a rozšíření služeb. Důležitým znakem je financování prostřednictvím veřejných financí, tedy z veřejných rozpočtů na různých úrovních, tzn. jak ze státního rozpočtu, tak i z rozpočtů krajů a obcí. Tento sektor je spravován veřejnou správou skládající se ze státní správy i samosprávy a v neposlední řadě je v něm rozhodováno pomocí politického hlasování (Tetřevová et al., 2009).

## **2.4 Odměňování v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru v České republice**

### **2.4.1 Vymezení základních pojmů**

*„Poskytování odměny za vykonanou práci, ať již ve formě mzdy, platu nebo jiného druhu odměny, souvisí v převážné většině případů s existencí pracovněprávních vztahů, jejichž režim upravuje zákoník práce a další právní předpisy“* (Kocourek a Tryčl, 2004). Mezi další právní předpisy upravující oblast odměňování jsou zákon

o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů a zákon o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů (Horváthová a Čopíková, 2009).

### **Účastníci pracovněprávních vztahů**

Subjekty pracovněprávních vztahů jsou v první řadě zaměstnanci a zaměstnavatelé. Dalšími účastníky ale mohou být příslušné odborové organizace nebo například rady zaměstnanců (MPSV, 2012).

**Zaměstnancem** může být pouze fyzická osoba (občan) za předpokladu splnění podmínek ukončené povinné školní docházky a dosažení 15 let věku, kdy vzniká způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích (Zákoník práce, 2012).

Pro účely zákoníku práce se **zaměstnavatelem** rozumí právnická (např. obchodní společnost) nebo fyzická osoba (občan), která zaměstnává jinou fyzickou osobu v pracovněprávních vztazích (Zákoník práce, 2012).

V případě, kdy stát vystupuje jako subjekt pracovněprávních vztahů, má postavení zaměstnavatele příslušná organizační složka státu a jeho jménem také jedná (Zákoník práce, 2012).

**Pracovní poměr** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniká na základě pracovní smlouvy, jmenování do funkce nebo volbou, a to v případech stanovených zvláštním právním předpisem. Případ vzniku pracovního poměru jmenováním se používá u vedoucích zaměstnanců (vyjmenovaných v zákoníku práce) ve státní sféře, tj. například vedoucí státních fondů, státních podniků, úřadů práce nebo třeba Finančních úřadů (Zákoník práce, 2012).

### **2.4.2 Odměňování za práci**

Od roku 1992 v rámci platných zákonů, dochází k zásadnímu odlišení pojmů mzda a plat (Kocourek a Tryčl, 2004). Odměňování za práci zaměstnanců v pracovním poměru se v minulosti řídilo dvěma samostatnými zákony, nyní je odměňování upraveno přímo v zákoníku práce.

*„Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků“* (Zákoník práce, 2012). Přičemž složitost, odpovědnost a namáhavost se může posuzovat například podle vzdělání, praktických znalostí,

dovedností nezbytných pro výkon dané práce nebo podle fyzické a duševní náročnosti. Pracovní podmínky lze posuzovat na základě obtížnosti pracovních režimů a pracovní podmínky se mohou hodnotit podle intenzity a kvality prováděné práce (Zákoník práce, 2012).

Přesnému vymezení pojmů mzda a plat se budu věnovat později, zde bych ráda uvedla pouze jeden z výraznějších rozdílů mezi nimi. „Mzdu poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel, jehož hlavní činnost směřuje zpravidla k dosažení zisku“ a mimo minimální mzdy vyplývající ze zákona existuje prostor pro volbu zaměstnavatele týkající se formy a výše mzdy, kterou vyhodnotí jako optimální vzhledem k dosahovanému nebo očekávanému zisku a předpokládaným výsledkům práce zaměstnanců. V případě platu, vypláceným zaměstnavatelem zcela nebo částečně z veřejných zdrojů, kde je způsob poskytování a výše platu upraveno zákonem a nařízeními vlády, není prostor pro vyjednávání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v rámci kolektivních smluv nijak velký (Kocourek a Tryčl, 2004).

#### **2.4.3 Minimální mzda**

*„Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.*

*Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu.*

*V případě, že mzda, plat nebo odměna z dohody nedosáhne minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek ke mzdě, k platu nebo k odměně z dohody“ (Zákoník práce, 2012).*

V podnikatelském sektoru, v němž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách, je možno dohodnout minimální mzdu vyšší než vyplývá z nařízení vlády o minimální mzdě. Tam, kde kolektivní smlouva uzavřena není, a tudíž ani nejsou sjednány mzdové podmínky, platí mimo institutu minimální mzdy i nejnižší úroveň zaručené mzdy.

V nepodnikatelském sektoru je kromě minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy uplatňován i systém platových tarifů (MPSV, 2010).

#### 2.4.4 Zaručená mzda

*„Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru“* (Zákoník práce, 2012).

Ze zákoníku práce dále vyplývá, že nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než minimální mzda. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se podle nařízení vlády odstupňují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce do 8 skupin od 8 000 Kč do 16 100 Kč za měsíc, tj. od 48,10 Kč do 96,20 Kč za hodinu.

V případě, že mzda nebo plat nedosahují nejnižší úrovně minimální mzdy je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek ke mzdě nebo platu, přičemž se do mzdy nebo platu nezahrnují mzda nebo plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém prostředí a za práci v sobotu a v neděli (MPSV, 2012).

#### 2.4.5 Odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře

*„Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci“*. Mzda se **sjednává** v pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, která může se zaměstnancem uzavřena (např. manažerská), v kolektivní smlouvě, dále může být zaměstnavatelem **stanovena** vnitřním předpisem (v případě, kdy v podniku nepůsobí odborová organizace), či **určena** mzdovým výměrem (Zákoník práce, 2012).

Mzdový systém v podniku funguje na principu pevné a pohyblivé složky, kterou tvoří tarifní soustava, mzdové příplatky a zejména formy mezd. *„Tarifní soustava je soubor pravidel a metod, kterými se určuje výše a podmínky poskytování základní části pevných složek mzdy – mzdových tarifů“*. Mzdové příplatky představují další pevnou složku mzdy, které slouží především k motivaci pracovníků při zvláštních a pro zaměstnance zatěžujících podmínkách. Jejich přesný výčet je uveden v zákoníku práce, například se ale jedná o práci přesčas, za práci ve svátek nebo ve ztíženém pracovním prostředí. Poslední oblastí, kterou se řídí zaměstnavatelé v podnikatelském sektoru, jsou formy mezd. Zaměstnavatel na základě vlastního rozhodnutí může zvolit buď mezi mzdou úkolovou, časovou, podílovou nebo smíšenou. Úkolová mzda se uplatňuje na pracovištích, kde je možno přesně stanovit pracovní postupy na základě výkonových norem, lze tedy přesně kontrolovat množství vykonané práce a jedná

se o odměnu za fakticky splněný úkol. Časová mzda vychází z odpracované doby a neměří se kvalita nebo množství vykonané práce. Kvalita práce se pak odráží v odměnách nebo příplatcích. Podílová mzda je situace, kdy se zaměstnancům stanovuje mzda podle podílů z dosažených tržeb a zahrnuje celkovou odměnu za všechny práce a odpracovanou pracovní dobu. Smíšená mzda je vlastně kombinací výše zmíněných a užívá se v případech, kdy mzdu není možné stanovit podle jednoznačného kritéria. Další formy mezd, které lze kombinovat s výše zmíněnými jsou prémie, odměny a osobní ohodnocení. „*Prémie představují formu mzdy, která umožňuje s velkou variabilitou a pružností motivovat jednotlivé zaměstnance nebo dílčí pracovní kolektivy k dosažení potřebných pracovních výsledků*“. Odměny se používají také jako motivace orientovaná zejména na výsledky práce. Další formou mzdy je osobní ohodnocení, které se užívá jako dlouhodobější motivace pracovní výkonnosti a výsledků zaměstnanců (Kocourek a Tryčl, 2004).

#### **2.4.6 Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě**

Plat je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou zaměstnanci v pracovním (popř. služebním) poměru, kdy zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny jsou plně hrazeny příspěvkem na provoz poskytované z rozpočtu zřizovatele nebo školská právnická osoba zřízená MŠMT, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona (Zákoník práce, 2012).

Plat **určuje** zaměstnavatel, který se v tomto případě vždy řídí zákoníkem práce nebo nařízením vlády, kolektivním vyjednáváním nebo vnitřním předpisem a není možné ho určit jiným způsobem, v jiném složení nebo výši. Výjimku tvoří zaměstnanec zařazený do třinácté a vyšší platové třídy nebo vedoucí zaměstnanec, kdy je plat sjednáván. Plat je tvořen složkami, které jsou upraveny v zákoníku práce, jako jsou platový tarif, příplatky za vedení, za noční práci, za práci v sobotu a v neděli, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za rozdělenou směnu, za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, zvláštní nebo osobní příplatek, specializační příplatek pedagogického pracovníka, dále plat za práci ve svátek nebo za práci přesčas (Zákoník práce, 2012).

Platový tarif je přitom hlavní složkou zaměstnancova platu, kterou je vyjádřen rozdíl vykonávaných prací z pohledu složitosti, psychické a fyzické náročnosti



a odpovědnosti. Podle těchto kritérií jsou práce rozděleny do šestnácti platových tříd a pro zařazení zaměstnanců do těchto tříd jsou stanoveny kvalifikační předpoklady týkající se vzdělání (Kocourek a Tryčl, 2004).

*„Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen“.* Zaměstnanec je zaměstnavatelem do platové třídy zařazen podle druhu sjednané práce v pracovní smlouvě (Zákoník práce, 2012). Nově od roku 2012 už na zařazení do tříd není nárok podle vzdělání nebo vykonávané funkce, ale záleží pouze na zaměstnavateli a jeho potřebách, např. podle peněz přidělených od zřizovatele. Tato novinka se netýká vedoucích pracovníků, kteří vždy budou patřit do příslušné třídy. Do platového stupně je zařazen zaměstnanec podle odpracovaných let, resp. doby dosažené praxe vč. doby péče o dítě a výkonu vojenské základní služby nebo civilní služby. *„Platové tarify jsou tedy stanoveny v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních“* (Zákoník práce, 2012).

**Tabulka 1.2** Platová tabulka státních zaměstnanců, rok 2012

Platová třída	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Platový tarif (v Kč měsíčně)	6 500	7 110	7 710	8 350	9 060	9 830	10 660	11 570	12 550	13 620	14 780	16 020	17 370	18 850	20 470	22 200

Zdroj: Vlastní zpracování, Zákoník práce, 2012

### **3 Informační systém o průměrném výdělku**

Informační systém o průměrném výdělku (ISPV) je systém pravidelného sledování příjmů a pracovní doby zaměstnanců v České republice, a to ve formě statistických šetření (TREXIMA, 2011a).

Institucí odpovědnou za správu těchto čtvrtletních šetření je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Na řízení průběhu a vývoje šetření se podílí komise složená ze zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu, Ministerstva financí, České národní banky, Českomoravské konfederace odborových svazů, Svazu průmyslu a dopravy ČR, Vysokou školou ekonomickou v Praze a dalších institucí (TREXIMA, 2011a).

#### **3.1 Vývoj ISPV**

Na počátku 90. let bylo potřeba najít způsob, jak doplnit tehdejší statistiku mezd o vývoj mzdových příjmů za jednotlivé profese. Došlo tedy k dohodě mezi MPSV, vrcholovými zaměstnavateli a odborovými orgány České republiky, kdy se MPSV podařilo navrhnout principy a poslání ISPV. Na jeho vývoji se spolupodílel i Český statistický úřad a zástupci vědecké sféry (TREXIMA, 2011b).

Od roku 1992, kdy proběhlo pilotní šetření, prošel sběr dat a metodika šetření značným vývojem. V případě úplně prvního statistického šetření ISPV se jednalo o zjišťování čtvrtletního průměrného hodinového výdělku zaměstnanců podle profesí u zaměstnavatelů, kterými byly významné firmy z jednotlivých odvětví. Jednalo se sice o cílený výběr těchto firem, ale šetření bylo založeno na získávání respondentů na principu dobrovolnosti. Původně šlo o samostatné resortní statistické šetření. O rok později se přešlo na sekundární výběr, tj. náhodný výběr zaměstnanců z velkých organizací, s cílem zvýšit reprezentativnost výsledků. V pozdějších letech došlo k přechodu na náhodný výběr zaměstnanců a rozšiřování počtu respondentů na základě kvótního výběru organizací podle odvětví (kategorie OKEČ), regionu (kraj), a velikosti organizace (kategorie počtu zaměstnanců). V roce 1997 bylo provedeno zkušební šetření Regionální statistiky ceny práce, a to za pět regionů. I nadále docházelo ke zkvalitnění výsledků šetření, rozšířil se počet uživatelů systému a bylo nezbytné změnit postavení těchto šetření. Proto se od roku 1996 stává ISPV součástí Programu statistických zjišťování ČSÚ. ČSÚ vyhláší tento Program ve Sbírce zákonů pro daný

kalendářní rok <sup>1</sup> a na základě toho mají zpravodajské jednotky povinnost ze zákona poskytovat vstupní data. V roce 1998 bylo zavedeno sledování a vyhodnocování příjmové úrovně v krajích pod názvem Regionální statistika ceny práce (RSCP), které doplňuje šetření ISPV. V průběhu let dochází ke sjednocování, zkvalitňování a rozšiřování struktury dat pro podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru. První údaje za nepodnikatelskou sféru byly zpracovány v roce 1999 (TREXIMA, 2011b).

V letech 1998 až 2003 byl využíván jako jediný zdroj informací čtvrtletní šetření ISPV. Od roku 2004 ale slouží ISPV pouze pro zjišťování údajů o subjektech spadající do podnikatelské sféry. Zjišťování údajů o subjektech nepodnikatelské sféry spadá pod Informační systém o platu (ISP) Ministerstva financí ČR, který plošně pokrývá všechny zaměstnance v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech odměňovaných podle §109, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (Holý, 2011). Rok 2008 je důležitý z pohledu navázání hlubší spolupráce mezi ISPV a ČSÚ a nutnosti harmonizovat metodiku výdělkových šetření. Ke spuštění portálu ISPV, který nabízí všechny informace v dostupné a srozumitelné formě, došlo v roce 2009 (TREXIMA, 2011b).

V roce 2011 došlo k několika zásadním změnám. Došlo ke změně periodicity a obsahu výsledkových publikací ISPV oproti roku 2010, kdy byla každé čtvrtletí vydávána publikace za podnikatelskou sféru a za nepodnikatelskou sféru každé sudé čtvrtletí a to v podrobných klasifikacích i podle regionálního členění v rámci RSCP. Od roku 2011 je za každé čtvrtletí vydávána publikace o mzdách a pracovní době v odvětvovém třídění. „*Za každé sudé čtvrtletí je tato publikace rozšířena o informace o hodinových výsledcích. Za 1. pololetí a za celý rok vycházejí publikace za mzdovou a platovou sféru a údaje o mzdách a pracovní době v podrobných klasifikacích, zejména podle jednotlivých zaměstnání. Jednou ročně jsou v rámci Regionální statistiky ceny práce (RSCP) vydávány publikace za jednotlivé kraje ČR*“ (TREXIMA, 2011c).

V témže roce dochází k dokončení harmonizace metodiky a přechodu z původní klasifikace KZAM-R na novou klasifikace CZ-ISCO, čímž se změnila i struktura vstupních údajů. Dochází také ke změně názvů sledovaných sfér. Zvyšuje se také kvalita odhadu mediánu hrubé měsíční mzdy, která byla uvedena v pololetní publikaci za mzdovou sféru (TREXIMA, 2011c).

---

<sup>1</sup> Program statistických zjišťování na rok 2012 byl zveřejněn ve vyhlášce č. 275 ze dne 12. září 2011 v částce 98/2011 Sb. (ČSÚ, 2011)

Od roku 2011 je v rámci ISPV namísto podnikatelská sféra užíváno označení mzdová sféra a v případě nepodnikatelského sektoru je to platová sféra. Označení podnikatelský a nepodnikatelský sektor, odpovídající institucionálním sektorům, využívá ČSÚ. Pro potřeby ISPV je ale nezbytné zaměstnance klasifikovat podle toho, jestli jsou odměňováni mzdou nebo platem, což neodpovídá členění podle institucionálních sektorů. Mzdová šetření ISPV sledují úroveň příjmů jak jednotlivých zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů (TREXIMA, 2011c).

Výsledky šetření jsou rozděleny na dvě části a to podle sfér, o které vypovídají. **Mzdová sféra** v rámci ISPV zahrnuje ekonomické subjekty, které jsou odměňovány mzdou podle § 109, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (TREXIMA, 2011d). Data za mzdovou (podnikatelskou) sféru zpracování pro Ministerstvo práce a sociálních věcí společnost TREXIMA spol. s r. o. Druhou částí je **platová sféra**, do které se zařazují ty ekonomické subjekty, které jsou odměňovány platem podle § 109, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. V platové (nepodnikatelské) sféře je zdrojem dat Informační systém o platech, který je spravován Ministerstvem financí (TREXIMA, 2011c). Databáze údajů ISPV a ISP dohromady tvoří celek sloužící pro výpočet výsledků za celou národní ekonomiku. Důležité je poznamenat, že ISPV na rozdíl od ISP, nezahrnuje data za jednotky s méně než deseti zaměstnanci (Holý, 2011).

### 3.2 Mzdová sféra

Základním souborem mzdové sféry pro účely ISPV je soubor aktivních ekonomických subjektů, které jsou definované na základě Registru ekonomických subjektů (RES) <sup>2</sup>Českého statistického úřadu, které jsou odměňováni mzdou podle §109, odst. 2 č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Podle RES je ekonomickým subjektem každá právnická a fyzická osoba zapsaná v obchodním rejstříku a organizační složka státu, která je účetní jednotkou (ČSÚ, 2012a). Výběr ekonomických subjektů je možno charakterizovat jako jednostupňový stratifikovaný výběr. „*Výběrovým jednotkami jsou ekonomické subjekty, na které se v případě vybraní vztahuje zpravodajská povinnost*“ (TREXIMA, 2011c). „*Statistickými jednotkami jsou zaměstnanci, kteří jsou nositeli sledovaných statistických znaků*“ (TREXIMA, 2011c). Podle ISPV je základní soubor rozdělen do oblastí (strat) podle:

---

<sup>2</sup> Registr ekonomických subjektů (RES) je veřejným seznamem, který je veden podle zákona o státní statistické službě, §20 zákona č. 89/1995 (ČSÚ, 2012b).

- institucionálních sektorů,
- velikostních kategorií,
- odvětvových skupin,
- regionů (krajů), (TREXIMA, 2011c).

V těchto jednotlivých oblastech, vzniklých rozdělením základního souboru podle stratifikačních kritérií, je vybrán stanovený podíl ekonomických subjektů. „Výběr je prováděn z institucionálních sektorů používaných v národních účtech, tj. ze sektorů nefinančních podniků, finančních institucí, vládních institucí, domácností (podnikatelů, fyzických osob) a neziskových institucí sloužících domácnostem“ (TREXIMA, 2011c).

Pravděpodobnost výběru subjektu závisí na jeho velikosti (TREXIMA, 2011c). To znamená, že pravděpodobnost výběru stoupá s velikostí jednotky (Holý, 2011). Jejich výše je určena výběrovým podílem, který je možno vidět v **Tabulka 2.1** (TREXIMA, 2011c).

Nefinanční instituce a domácnosti patří mezi nejpočetnější sektory a subjekty, které se řadí do těchto sektorů s 250 a více zaměstnanci jsou zařazeny do šetření plošně, tzn. výběr s pravděpodobností rovnou 1. Menší subjekty s 1 až 249 zaměstnanci jsou vybíráni v jednotlivých sektorech systematickým náhodným výběrem s nestejnými pravděpodobnostmi bez vrácení. Výběr ekonomických subjektů s 1 až 9 zaměstnanci je prováděn jednorázově každé 4 roky (poslední výběr byl proveden za rok 2010). Výběr ekonomických subjektů s 10 až 249 zaměstnanci se obměňuje metodou rotujícího panelu s periodou rotace devět let, tzn. k plné obměně dojde za devět let (TREXIMA, 2011c).

**Tabulka 2.1** Velikostní kategorie pro výběr

Kategorie	Počet zaměstnanců	Výběrový podíl (v %)
1	1 až 9	1,2
2	10 až 49	4,5
3	50 až 249	15
4	250 a více	100

Zdroj: TREXIMA, 2011c, vlastní zpracování

V sektoru finančních a vládních institucí jsou do výběrového souboru plošně zařazeny subjekty s 50 a více zaměstnanci a v sektoru neziskových institucí jsou

zařazeny subjekty s 65 a více zaměstnanci. „Menší subjekty z těchto sektorů podléhají pravděpodobnostnímu výběru“ (TREXIMA, 2011c).

Ekonomické subjekty jsou vybírány z šesti odvětvových skupin, kterými jsou: zemědělství, průmysl, stavebnictví, obchod, tržní služby a ostatní služby. V rámci těchto základních skupin jsou pomocí klastrové analýzy určeny podrobnější oblasti na základě podobností mzdové úrovně a struktury zaměstnání (TREXIMA, 2011c).

„Regionem se z hlediska výběru jednotek rozumí kraj ve smyslu ústavního zákona č. 347/1997 Sb., v platném znění“ (TREXIMA, 2011c).

Pravidelné statistické šetření v mzdové sféře je označováno jako „Čtvrtletního šetření o průměrném výdělku“ a je zařazeno do programu statistických zjišťování, které každoročně vyhláší Český statistický úřad ve sbírce zákonů pro daný kalendářní rok (TREXIMA, 2011c). Program statistických zjišťování na rok 2012 byl zveřejněn ve vyhlášce č. 275/2011Sb. (ČSÚ, 2011). Čtvrtletně jsou zjišťovány údaje o mzdách, pracovní době, počtu zaměstnanců za celý vybraný ekonomický subjekt a pololetně jsou navíc zjišťovány podrobné údaje o mzdách a pracovní době jednotlivých zaměstnanců (TREXIMA, 2011c).

### 3.3 Platová sféra

Základním souborem platové sféry byl do 30. 6. 2010 soubor ekonomických subjektů definovaný Automatizovaným rozpočtovým informačním systémem (ARIS) kterého spravovalo Ministerstvo financí ČR (MF ČR). K 1. 1. 2010 MF ČR rozhodlo, v rámci reformy veřejných financí, o vybudování nového Integrovaného informačního systému státní pokladny (IISP), jenž měl původní systém nahradit (MF ČR, 2011a). Součástí projektu IISP je Centrální systém účetních informací státu (CSÚIS) sloužící jako systém pro sběr účetních záznamů a finančních výkazů od vybraných účetních jednotek, kterými jsou:

- organizační složky státu,
- Státní fondy podle rozpočtových pravidel,
- Pozemkový fond České republiky,
- územní samosprávné celky,
- dobrovolné svazky obcí,
- Regionální rady regionů soudržnosti,
- příspěvkové organizace,

- zdravotní pojišťovny (Výkaznictví, 2010).

Zdrojem dat pro statistické šetření za platovou sféru, které jsou realizovány s pololetní periodou, je Informační systém o platech (ISP) Ministerstva financí (Trexima, 2011c). Výsledky šetření jsou předávány MPSV, které je zpracovává a zveřejňuje v rámci ISPV a RSCP (MF ČR, 2005).

Informační systém o platech (ISP) je realizován na základě zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, §137 a nařízení vlády č. 289/2002 Sb., ve znění nařízení vlády č. 514/2004 Sb. (MF ČR, 2005)

### 3.4 Hlavní ukazatelé ISPV

Výsledky šetření prezentují informace o struktuře mezd a platů, hrubé měsíční mzdy, příp. platu, hodinovém výdělku, odpracované i neodpracované době. Jedná se o nejdůležitější ukazatele v rámci Informačního systému o průměrném výdělku (Trexima, 2011c).

Pro začátek je nutné vymezit pojem *sledované období*, které je v šetření užíváno. V případě publikací za 1. pololetí a celý rok období od začátku do konce čtvrtletí odpovídá období od začátku do konce čtvrtletí, za které se statistické zjišťování provádí (tj. 1. - 2. čtvrtletí a 1. - 4. čtvrtletí příslušného roku). U publikací za jednotlivá čtvrtletí představuje sledované období vždy konkrétní čtvrtletí, za které je statistické šetření prováděno (tj. 1., 2., 3., nebo 4. čtvrtletí) (Trexima, 2011c).

**Hrubá měsíční mzda (plat)** se vztahuje k celému sledovanému období a na rozdíl od hodinového výdělku je vypočtena z dalších přímo zjišťovaných mzdových položek a nemzdových plnění. Do výpočtu hrubé měsíční mzdy se na základě doporučení Eurostatu zařazují pouze ti zaměstnanci, kteří u daného zaměstnavatele odpracovali nejméně jeden měsíc a zároveň jejich týdenní pracovní doba je stanovena na alespoň 30 hodin (Trexima, 2011c).

$$(2.1) \quad HMM_i^{MES} = \frac{MZDA_i + NÁHRADY_i + POHOTOV_i}{MESPLAC\_prep_i}$$

$HMM_i^{MES}$  – hrubá měsíční mzda zaměstnance

$MZDA_i$  – mzda za práci zaměstnanci kumulované za sledované období

$NÁHRADY_i$  – náhrada mzdy zaměstnance kumulované za sledované období

POHOTOV<sub>i</sub> – odměny za pracovní pohotovost zaměstnance kumulované za sledované období

MESPLAC\_prep<sub>i</sub> – počet přepočtených placených měsíců zaměstnance v kumulaci za sledované období, tzn. počet měsíců odpovídajících součtu odpracované doby a doby po kterou pobíral náhradu mzdy (TREXIMA, 2011c).

**Hodinový výdělek** tvoří přímo zjišťovanou veličinou a do výpočtu se zahrnují pouze ti zaměstnanci, kteří byly v evidenčním počtu v posledním sledovaném období (TREXIMA, 2011c).

**Měsíční odpracovaná a neodpracovaná doba** se také vztahuje k celému sledovanému období (TREXIMA, 2011c).

$$(2.2) \quad ODPRAC_i^{MES} = \frac{ODPRAC_i}{MESEVID\_prep_i}$$

$$(2.3) \quad ABSCELK_i^{MES} = \frac{ABSCELK_i}{MESEVID\_prep_i}$$

OPRAC<sup>MES</sup><sub>i</sub> – měsíční odpracovaná doba zaměstnance

ABSCELK<sup>MES</sup><sub>i</sub> – měsíční neodpracovaná doba zaměstnance

ODPRACD<sub>i</sub> – celkový počet odpracovaných hodin zaměstnance kumulované za sledované období

ABSCELK<sub>i</sub> – celkový počet neodpracovaných hodin zaměstnance v kumulaci za sledované období

MESEVID\_prep<sub>i</sub> – počet přepočtených evidenčních měsíců zaměstnance kumulované za sledované období (TREXIMA, 2011c)

### 3.5 Statistické charakteristiky užívané v rámci ISPV

Statistické charakteristiky užívané pro prezentaci výsledků šetření jsou medián a průměr. Výsledky výdělkových šetření jsou diferencovány podle 1. a 3. kvartilu a 1. a 9. decilu (TREXIMA, 2011c).

**Medián** je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny, přičemž platí, že nejméně 50 % hodnot je menší nebo rovno a zároveň



nejméně 50 % hodnot je větších nebo rovno mediánu. Medián je využíván zejména proto, že oproti klasicky používanému průměru není ovlivněn extrémními hodnotami a nezkrsluje výslednou hodnotu (Trexima, 2011c).

**Kvartily** představují hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. První kvartil je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot vzestupně uspořádané řady čísel. Druhý kvartil je roven mediánu a třetí kvartil je hodnota, pod kterou leží 75 % nejvyšších hodnot uspořádané řady (Trexima, 2011c).

Hodnoty, které rozdělují vzestupně uspořádanou řadu čísel, jsou **decily**. Pro potřeby ISPV jsou nejzajímavější první a devátý decil. První decil je hodnota, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot uspořádané řady a devátý decil je hodnota, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot uspořádané řady (Trexima, 2011c).

### **3.6 Harmonizace šetření ISPV a mzdovou statistikou ČSÚ**

V roce 2011 byla metodika ISPV harmonizována s metodikou užívanou v rámci mzdové statistiky ČSÚ. Výhodou harmonizace bylo zvýšení kvality publikovaných mzdových statistik. Výrazným zlepšením v šetření ISPV bylo rozšíření souboru ISPV o dříve nesledované subjekty, a to zaměstnance:

- právnických osob s méně než 10 zaměstnanci,
- fyzických osob a neziskových institucí bez ohledu na počet zaměstnanců (Trexima, 2011c).

Změnou ve všech publikacích od roku 2011 bylo, že byly nově uváděny vážené počty zaměstnanců v tisících. Harmonizace však přispěla k tomu, že došlo k poklesu mediánu hrubé měsíční mzdy za mzdovou sféru, a proto, aby bylo možné provádět srovnání vývoje mzdy správně, obsahují publikace meziroční indexy, které byly vypočteny pomocí revidovaných údajů za rok 2010 (Trexima, 2011c).

Je potřeba zdůraznit, že i přes harmonizaci metodiky rozdíly mezi šetření ČSÚ a ISPV přetrvávají. Rozdíly jsou dány specifiky šetření ISPV (Trexima, 2011c).

#### **Zaměření šetření**

Mzdové šetření ČSÚ se zaměřuje na makroekonomické údaje a mzda je podle ČSÚ referenční hodnotou pro zákony a vyhlášky. ISPV provádí strukturní analýzu mzdových rozdílů mezi zaměstnáními a sleduje jednotlivé mzdové položky (MPSV, 2011b).

ČSÚ *dělí* svá šetření podle podnikatelské a nepodnikatelské sféry, odvětví nebo typu hospodaření. ISVP používá dělení zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO, podle kategorií vzdělání, věk nebo pohlaví, a také podle podnikatelské a nepodnikatelské sféry (MPSV, 2011b).

### **Cílová populace šetření**

Cílová populace šetření pro ČSÚ představují zaměstnanci ČR, podnikatelská a nepodnikatelská sféra a to podle sektorů národních účtů. Pro ISVP tvoří cílovou populaci šetření zaměstnanci ČR a podnikatelská a nepodnikatelská sféra určená podle způsobu odměňování (MPSV, 2011b).

*Základním souborem* pro potřeby výkaznictví ČSÚ jsou ekonomické subjekty s alespoň 1 zaměstnancem. Pro ISVP jsou základním souborem nefinanční podniky, finanční a státní instituce odměňující mzdou s 10 a více zaměstnanci a ekonomické subjekty nepodnikatelské sféry bez ohledu na počet zaměstnanců (MPSV, 2011b).

*Typ šetření*, které využívá ČSÚ je kombinací výběrového a vyčerpávajícího šetření. ISVP rozlišuje typ šetření podle sféry. Pro podnikatelskou sféru využívá výběrové šetření a pro nepodnikatelskou vyčerpávající šetření (MPSV, 2011b).

### **Charakteristiky mzdových ukazatelů**

ČSÚ ve svých šetřeních *hodinový výdělek* na rozdíl od ISVP nesleduje. ISVP monitoruje průměrný hodinový výdělek jako čtvrtletní charakteristiku výdělku (MPSV, 2011b).

*Hrubá měsíční mzda* podle ČSÚ zahrnuje základní mzdu, příplatky a doplatky, prémie a odměny, náhrady mzdy, odměny za pracovní pohotovost a naturální mzdy, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. ISVP rozlišuje odměňování v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru, a tak jejich pojetí hrubé mzdy vyplývá ze zákona, resp. §109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. (mzda v podnikatelském sektoru) a §109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb. (plat v nepodnikatelském sektoru) (MPSV, 2011b).

*Struktura průměrné hrubé měsíční mzdy* představuje pro šetření ISVP základní mzdu, příplatky, odměny a náhrady. ČSÚ strukturu této položky nesleduje (MPSV, 2011b).

### **Metody výpočtu hrubé měsíční mzdy**

ČSÚ a ISPV pojmají *průměrnou hrubou měsíční mzdu* odlišně. Pro ČSÚ představuje podíl součtu mezd a evidenční doby všech zaměstnanců celého ekonomického subjektu za aktuální čtvrtletí (vč. nemocných zaměstnanců) a lze ji počítat jen na podnikové úrovni. ISPV chápe průměrnou hrubou měsíční mzdu jako podíl součtu mezd a placené doby jednotlivého zaměstnance za období od začátku roku (nezahrnuje nemocné zaměstnance) a lze ji počítat na zaměstnanecké úrovni (MPSV, 2011b).

V šetření ČSÚ nejsou záznamy za jednotlivé zaměstnance sbírány, kdežto šetření ISPV zahrnuje zaměstnance s minimálně 30hodinovým týdenním pracovním fondem, jedním měsícem placené doby a splňující kontroly správnosti a konzistence vstupních údajů (MPSV, 2011b).

*Dopočtové metody* používané ve výkaznictví ČSÚ jsou metody imputace a vážení, zatímco metody užívané šetřením ISPV jsou metoda historické imputace, a vážení se provádí jen u agregovaných tříd a ne u jednotlivých zaměstnání (MPSV, 2011b).

### **3.7 Třídění a klasifikace**

Od sběru dat v 1. pololetí roku 2011 byla ve statistikách trhu práce (např. ISPV nebo ISP) původní rozšířená klasifikace KZAM-R nahrazena novou klasifikací zaměstnání CZ-ISCO. Předmětem klasifikace KZAM-R je zaměstnání, resp. konkrétní činnost, kterou pracovník vykonává a je zdrojem jeho hlavních pracovních příjmů (ČSÚ, 2012c).

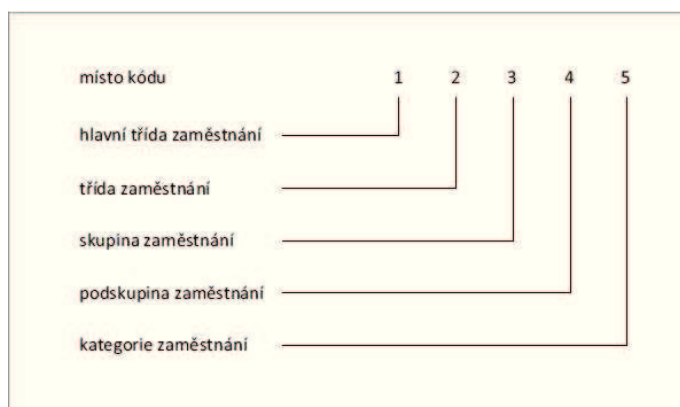
Klasifikace CZ-ISCO je národní statistická klasifikace vypracovaná na základě mezinárodního standardu ISCO-08 (Standard Classification of Occupation), vytvořeného Mezinárodní organizací práce (ILO). Standardní 4místný kód klasifikace ISCO-08 byl rozšířen na úroveň 5místného kódu podle potřeb českého trhu práce, přičemž jsou i nadále plně respektovány principy klasifikace. Tato národní statistická klasifikace byla zavedena pro potřeby sledování jednotlivých skupin (druhů) zaměstnání v České republice a pro možnost jejich mezinárodního srovnání (TREXIMA, 2011e).

*„Zaměstnání jsou v jednotlivých třídách seskupena na základě podobnosti vykonávané práce a na základě podobnosti kvalifikace (souboru znalostí a dovedností), požadované k plnění úkolů a povinností v zaměstnání“.* Klasifikace se především

zaměřuje na požadovanou kvalifikaci k provádění daného úkolu, nikoliv na to, jestli je pracovník více nebo méně kvalifikovaný než jiný působící ve stejném zaměstnání (TREXIMA, 2011e).

Hlavní třídy jsou postupně seřazeny podle úrovně a specializace znalostí a dovedností potřebných k výkonu daného zaměstnání, a to od nejnáročnějších (1. a 2. třída) k těm nejjednodušším zaměstnáním (9. třída). Číselný kód CZ-ISCO je jako 5místný konstruován takto:

**Obrázek 2.1** Konstrukce klasifikace CZ-ISCO



Zdroj: TREXIMA, 2011e

Pro lepší pochopení příklad: zaměstnání „hlavní účetní“ patří do kategorie CZ-ISCO (Hlavní účetní), patří do podskupiny 2411 (Specialisté v oblasti účetnictví) jenž je součástí skupiny 241 (Specialisté v oblasti financí) a ta patří do 24. třídy (Specialisté v obchodní sféře a veřejné správě), tzn. hlavní třída 2 (Specialisté) (TREXIMA, 2011e).

CZ-ISCO zahrnuje:

- 10 hlavních tříd,
- 43 tříd,
- 130 skupin,
- 434 podskupin,
- 1362 kategorií (TREXIMA, 2011e).

Další užívanou klasifikací v publikacích ISPV je klasifikace CZ-NACE. Jedná se o statistickou klasifikaci ekonomických činností používanou Evropskou unií a tudíž statistiky, které vzniknou za použití klasifikace NACE lze srovnávat v rámci celé

Evropské unie. (ČSÚ, 2012b). V roce 2008 klasifikace CZ-NACE nahradila Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností (OKEČ).

### **3.8 Regionální statistika ceny práce**

Regionální statistika ceny práce (RSCP) je stejně jako ISPV systém pravidelného monitorování aktuální výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců formou statistických šetření, ale v jednotlivých krajích České republiky. Výdělková úroveň se zjišťuje, stejně jako v případě ISPV, za sledované období na základě hodinového výdělku, hrubé mzdy, odpracované i neodpracované doby jednotlivých zaměstnanců (MPSV, 2011a).

RSCP vychází z pravidelného výběrového statistického zjišťování s názvem „Čtvrtletní šetření o ceně práce“, které je zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášeným ČSÚ ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok (MPSV, 2011a).

Primárním výsledkem jsou statistiky výdělkové úrovně jednotlivých zaměstnání v klasifikaci KZAM-R. Dalším produktem RSCP jsou odhady výdělkových parametrů zaměstnanecké populace krajů v členění podle firemních i zaměstnaneckých charakteristik (MPSV, 2011a).

Nejdůležitějším kritériem pro členění výsledků šetření RSCP je to, do které sféry šetřený ekonomický subjekt náleží a podle toho se také liší zdroje čerpání. Od roku 2011 je šetření prováděno s roční periodou (MPSV, 2011a).

Tato práce se mzdovými šetřeními jednotlivých krajů České republiky nebude věnovat podrobněji.

## **4 Odměňování ve vybraných profesích v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru v České republice**

### **4.1 Vybrané profese**

Pro analýzu odměňování v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru bylo vybráno celkem deset profesí. Společným znakem těchto profesí je zastoupení jak ve mzdové, tak i v platové sféře. Takových profesí bylo v letech 2005 až 2010 přibližně šedesát. Hlavní kritérium výběru proto bylo přibližně stejné a zároveň významné zastoupení jednotlivých profesí v obou sférách ve 4. čtvrtletí roku 2010. Jedná se o profese, které nejsou jednostranně orientovány a zastupují několik tříd.

Tato kapitola se věnuje vývoji a následnému srovnání mediánu mzdy jednotlivých profesí za sledované období v obou sférách vždy za 2. čtvrtletí. Medián mzdy byl zvolen z důvodu mnohem větší vypovídací schopnosti, než jakou disponuje mzda průměrná. Lidé s nadstandardními příjmy totiž průměr uměle nadhodnocují a naopak, zatímco medián je hodnotou ležící uprostřed seřazených mezd a lze ho považovat za skutečný průměr mzdy. Pro srovnání vývoje je vhodnější 2. čtvrtletí, protože není natolik zatíženo statistickou chybou jako 4. čtvrtletí, do kterého jsou při výpočtu zahrnuty i například odměny na konci roku nebo 13. a 14. mzdy.

Vývoj těchto profesí je sledován v letech 2005 až 2010 a to proto, že od roku 2011 se v důsledku změny užívané klasifikace změnily názvy a kódy jednotlivých profesí. Vývoj hrubé měsíční mzdy a vybraných složek jednotlivých vybraných profesí je uveden v Příloze 2.

#### **4.1.1 Ředitelé a prezidenti velkých organizací a podniků (kód 1210)**

Ředitel velké organizace je vysoce kvalifikovaný pracovník, který je odpovědný za celkové řízení organizace, za tvorbu její strategie a politik směřujících k naplňování podnikem stanovených cílů a v neposlední řadě je nejvyšším představitelem organizace.

Mezi jeho pracovní činnosti patří stanovení a rozhodování o dlouhodobých strategických cílech organizace, rozhodování o portfoliu výrobků, popř. služeb a obchodních partnerů. Schvaluje finanční rozpočty organizace a rozhoduje o rozdělení hospodářského výsledku. Řídí, koordinuje a kontroluje výsledky práce vrcholového managementu. Ředitel organizaci taky reprezentuje při jednáních s obchodními partnery, potenciálními zákazníky a dalšími subjekty.

Kvalifikační požadavky této pozice je minimálně vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním magisterských studijních programů vysokých škol (TREXIMA, 2011f).

**Tabulka 3.1** Hrubá mzda podle sektoru za 4. čtvrtletí 2010: Ředitelé a prezidenti velkých organizací a podniků

Sféra	Průměrná mzda	Medián	Diferenciace				Placená doba
			1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	
	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs				hod/měs
Platová	44 265	43 007	30 891	36 730	49 521	56 581	174,4
Mzdová	183 333	114 899	38 310	64 966	222 500	408 906	170,5

Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011m.

#### 4.1.2 Lékaři, ordináři (kromě zubních lékařů) (kód 2221)

Lékař v obecném slova smyslu léčí lidi a snaží se předcházet jejich onemocnění. Lékař je vždy nějakým směrem specializován, např. lékař praktický, dětský, internista, chirurg, neurolog, gynekolog, apod. Všeobecný lékař poskytuje základní léčbu, preventivní a diagnostickou péči svým pacientům, případně pacienty doporučuje k jiným, specializovaným lékařům.

Lékař musí být absolventem lékařské fakulty, kdy předpokladem je minimálně vysokoškolské vzdělání lékařského směru. Mimo jiné musí být členem České lékařské komory a bezúhonný (LMC, 2012).

**Tabulka 3.2** Hrubá mzda podle sektoru za 4. čtvrtletí 2010: Lékaři, ordináři (kromě zubních lékařů)

Sféra	Průměrná mzda	Medián	Diferenciace				Placená doba
			1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	
	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs				hod/měs
Platová	49 936	45 384	27 462	35 588	60 573	78 118	192,5
Mzdová	48 744	42 945	24 848	33 059	59 310	77 970	186,3

Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011m.

#### 4.1.3 Odborní pracovníci na úseku účetnictví, financí, daní, apod., hlavní účetní (kód 2411)

Odborným pracovníkem je ta osoba, která získala potřebné teoretické i praktické odborné vzdělání potřebné pro danou profesi, minimálně však střední.

Odborný účetní zajišťuje účtování jednotlivých oblastí finančního účetnictví účetní jednotky pod vedením a kontrolou samostatného účetního. Jeho pracovní náplní je účtování běžných účetních operací finančního účetnictví, kontroluje náležitosti účetních dokladů a eviduje je, spolupracuje při inventarizaci majetku a závazků a pod vedením samostatného účetního provádí účtování uzávěrkových operací. Nejvhodnější přípravou pro tuto pozici je střední vzdělání s maturitní zkouškou, bez vyučení, v oboru ekonomika a podnikání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou, bez vyučení, v oboru finančnínictví a bankovnínictví (TREXIMA, 2011g).

Odborní pracovníci na úseku financí se zaměřují na oblast rozpočtů organizací a to jak na jejich sledování, tak i vyhodnocování a zejména jejich plnění.

Na úseku daní se odborní pracovníci zabývají zpracováním daňových přiznání, přípravou daňových podkladů anebo poskytují poradenskou činnost v otázkách zdanění (ČSÚ, 2011b).

Náplní práce hlavního účetního může být například vytváření vnitřní metodiky účetní jednotky, sestavování účetních závěrek, vedení hlavních účetních knih. Nejdůležitějším znakem je, že nese odpovědnost za celé účetní oddělení a účastní se osobně auditu společnosti.

Zaměstnání zařazené do této skupiny jsou mimo výše zmíněných také účetní znalec, odborný daňový poradce nebo auditor (ČSÚ, 2011c).

**Tabulka 3.3** Hrubá mzda podle sektoru za 4. čtvrtletí 2010: Odborní pracovníci na úseku účetnictví, financí, daní, apod., hlavní účetní

Sféra	Průměrná mzda	Medián	Diferenciace				Placená doba
			1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	
	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs				hod/měs
Platová	29 070	27 649	20 961	23 846	33 074	39 084	174,5
Mzdová	49 064	40 442	24 742	30 760	57 019	81 893	171,2

Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011m.



#### 4.1.4 Technici a laboranti v oblasti biologie a v příbuzných oborech (vč. zdravotnických laborantů) (kód 3211)

Technici a laboranti plní technické úkoly související nejenom s výzkumem v biologii či jiných vědách související se životem, ale i k aplikaci a praktickému využití vědeckých poznatků v oblasti průmyslu, zemědělství, lékařství, apod.

Náplní jejich pracovní činnosti mohou být například příprava materiálu a zařízení pro pokusy, testy a analýzy. Shromažďování a příprava vzorků rostlinných, zvířecích či lidských za účelem provádění zkoušek, testů, analýz nebo preparace anebo využívají znalosti vědeckých principů a činností při určování a řešení obtíží vznikajících při práci.

Do této skupiny zaměstnání můžeme zařadit povolání technik biolog, biochemik, biofyzik, zdravotnický laborant, technik farmakolog nebo například technik genetik (ČSÚ, 2011d).

Kvalifikační požadavky na tyto povolání jsou minimálně středoškolské vzdělání, lépe však vysokoškolské.

**Tabulka 3.4** Hrubá mzda podle sektoru za 4. čtvrtletí 2010: Technici a laboranti v oblasti biologie a v příbuzných oborech (vč. zdravotnických laborantů)

Sféra	Průměrná mzda	Medián	Diferenciace				Placená doba
	Kč/měs	Kč/měs	1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	hod/měs
			Kč/měs				
Platová	26 617	25 128	19 134	21 866	30 070	35 440	181,4
Mzdová	23 656	22 401	16 330	19 200	26 929	31 841	176,6

Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011m.

#### 4.1.5 Ošetřovatelé a všeobecné zdravotní sestry (kód 3231)

Všeobecná sestra je pracovníkem s vyšší kvalifikací (minimálně středoškolským, lépe však s bakalářským, magisterským a v posledních letech je žádoucí i doktorské vzdělání s titulem Ph.D).

Pracovní činnosti všeobecné sestry je vyhodnocování potřeb a úrovně soběstačných pacientů, projevů jejich onemocnění, rizikových faktorů a to i za použití měřících technik užívaných v ošetřovatelské praxi. Sledují a orientačně hodnotí fyziologické funkce pacientů, pozorují, hodnotí a zaznamenávají stav pacienta. Zajišťují a provádějí vyšetření biologického materiálu získaného neinvazivní cestou a kapilární

krve semikvantitativními metodami. K jejich pracovní náplni může také patřit provádění rehabilitačního ošetřování ve spolupráci s fyzioterapeutem a ergoterapeutem. Kromě výše zmíněných činností se stará o záležitosti související s přijetím, přemísťováním a propouštěním pacientů, zajišťují přejímání, kontrolu, uložení léčivých přípravků a manipulaci s nimi. Podílejí se pod odborným všeobecné sestry se specializovanou způsobilostí v oboru, příp. zaměřením v souladu s diagnózou stanovenou lékařem na poskytování vysoce specializované ošetrovatelské péče nebo bez odborného pohledu na základě indikace lékaře na poskytování preventivní, diagnostické, léčebné, rehabilitační a neodkladné péče (TREXIMA, 2011h).

**Tabulka 3.5** Hrubá mzda podle sektoru za 4. čtvrtletí 2010: Ošetrovatelé, všeobecné zdravotní sestry

Sféra	Průměrná mzda	Medián	Diferenciace				Placená doba
			1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	
	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs				hod/měs
Platová	28 611	27 754	21 295	24 110	31 910	36 787	175,0
Mzdová	24 496	23 794	18 819	20 968	26 996	30 918	170,6

Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011m.

#### 4.1.6 Pracovníci v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočetnictví, kalkulace (kód 3433)

Pracovníci v oblasti účetnictví, faktura, rozpočetnictví a kalkulace vedou úplné záznamy o probíhajících finančních a souvisejících operacích, kontrolují přesnost dokumentů a záznamů týkající se těchto operací.

Pracovní náplní těchto pracovníků obvykle bývá příprava finančních přehledů a zpráv k určitým datům za předpokladu využívání znalostí účetních zásad, kontrolují přesnost dokumentů a záznamů týkající se plateb, příjmů a jiných finančních operací a starají se o úschovu úplných záznamů podle všeobecných účetních zásad. Provádějí kalkulace a spolupracují na plánu výroby organizace, sestavují rozpočtové kalkulace výrobků a služeb nebo kalkulace vyhodnocují a sestavují podklady pro stanovení cen. Mimo výše uvedené nesou také zodpovědnost za řádné a včasné vyhotovení faktur.

Mezi zaměstnání spadající do této skupiny jsou například mzdový účetní, kalkulant, fakturant nebo finanční referent (ČSÚ, 2011e).

Pro povolání spadající pod tuto skupinu zaměstnání je nejvhodnější střední vzdělání s maturitní zkouškou (bez vyučení) v oboru ekonomika a podnikání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou v oboru finančnictví a bankovníctví (TREXIMA, 2011i).

**Tabulka 3.6** Hrubá mzda podle sektoru za 4. čtvrtletí 2010: Pracovníci v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočetnictví, kalkulace

Sféra	Průměrná mzda	Medián	Diferenciace				Placená doba
			1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	
	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs				hod/měs
Platová	24 494	23 804	18 620	21 060	26 911	30 924	174,6
Mzdová	28 498	25 945	16 906	20 668	32 946	41 206	171,1

Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011m.

#### 4.1.7 Sekretářky a sekretáři (kód 4115)

Sekretářky a sekretáři, resp. asistentky a asistenti zpracovávají širokou škálu administrativních prací jednotlivých členů vedení, celých oddělení nebo jiných útvarů ve společnosti.

Pracovní činnosti spadající pod povolání asistent jsou vedení diáře nadřízeného zaměstnance, organizování pracovních cest (letenky, ubytování), příprava podkladů, formálních dokumentů pro nadřízeného zaměstnance, zajištění překladů dokumentů nebo tlumočení jednání. Mimo jiné jejich náplň práce tvoří hlášení, statistiky, prezentace. Přípravují podklady pro jednání a porady, zpracovávají zápisy z jednání a porad, komunikují s obchodními partnery, vyřizují obchodní korespondenci a obsluhují datovou schránku. Do výčtu pracovních činností asistenta lze zahrnout i správu elektronické pošty, vykonávání administrativních prací, obsluhování kancelářské techniky anebo archivace dokumentů.

Kvalifikační požadavky tohoto povolání jsou střední vzdělání s maturitní zkouškou (bez vyučení) ve skupině oborů ekonomika a administrativa nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou (bez vyučení) v oboru administrativa a střední vzdělání s maturitní zkouškou (bez vyučení) v oboru ekonomika a podnikání. Předpokladem k vykonávání této profese bývá obvykle dobrá znalost počítačové techniky a softwaru, dobrá nebo výborná jazyková způsobilost nebo jisté ekonomické povědomí (TREXIMA, 2011j).

**Tabulka 3.7** Hrubá mzda podle sektoru za 4. čtvrtletí 2010: Sekretáři, sekretářky

Sféra	Průměrná	Medián	Diferenciace				Placená doba
	mzda		1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	
	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs				hod/měs
Platová	22 021	21 407	14 938	17 996	25 144	29 334	174,8
Mzdová	25 142	22 728	14 981	17 830	29 189	25 142	171,9

Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011m.

#### 4.1.8 Kuchař (kód 5122)

Profese kuchař zahrnuje jak šéfkuchaře, tak kuchaře v obecném smyslu i pomocného kuchaře. Kuchaři samostatně připravují, upravují a podávají studená i teplá jídla.

Náplní pracovní činnosti oboru kuchař je spolupráce při objednávání, přejímce, přezkušování, skladování a konzervaci zboží, sestavování jídelního lístku a sledu pokrmů, mezi jeho další činnosti patří příprava a úprava produktů a pokrmů, zpracování a úprava polotovarů anebo třeba ošetřování kuchyňského náčiní a vybavení.

Nejvhodnější příprava pro tuto pracovní pozici poskytuje střední vzdělání s výučním listem v oboru kuchař, kuchařské práce anebo další alternativou může být střední vzdělání s výučním listem v oboru kuchař, kuchařské práce, střední vzdělání s výučním listem v oboru kuchař-číšník, práce ve společném stravování, střední vzdělání s výučním listem ve skupině oborů gastronomie, hotelnictví a turismus.

Jejich odborné znalosti se týkají především technologie vaření, dalších prací v kuchyni a recepty pro různá jídla (TREXIMA, 2011k).

**Tabulka 3.8** Hrubá mzda podle sektoru za 4. čtvrtletí 2010: Kuchař

Sféra	Průměrná	Medián	Diferenciace				Placená doba
	mzda		1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	
	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs				hod/měs
Platová	15 012	14 431	12 044	13 066	16 184	18 640	174,6
Mzdová	16 095	14 736	10 189	11 876	18 444	23 458	173,3

Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011m.

#### 4.1.9 Pečovatelé a pomocní ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích (kód 5132)

Pečovatel je pracovník nebo kvalifikovaný pracovník, který poskytuje pomoc při zvládání běžných úkonů péče o vlastní osobu, při zajišťování chodu domácnosti, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím osobám se sníženou soběstačností z důvodu věku, chronického onemocnění nebo zdravotního pojištění a rodinám s dětmi v domácnosti a v zařízeních sociálních služeb.

Pracovní náplní pečovatелů je pomoc při zvládání běžných úkonů péče o vlastní osobu jako jsou podávání jídla a pití, oblékání a svlékání vč. speciálních pomůcek, pomoc při prostorové orientaci, samostatném pohybu ve vnitřním prostoru nebo pomoc při přesunu na lůžko a vozík. Pomáhají při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu. Poskytují stravu nebo pomoc při zajištění stravy a pomáhají při zajištění chodu domácnosti ve smyslu běžného úklidu, údržby domácnostní a domácích spotřebičů, běžné nákupy a pocházky, praní a žehlení prádla, popř. jeho drobné opravy. Jejich přínosem je především zprostředkovávání kontaktu se společenským prostředím, jako je doprovázení dětí do školy, školského zařízení, k lékaři a zpět.

Přípravou žádoucí pro tuto pozici je střední vzdělání s výučním listem v oboru pečovatelské péče a střední vzdělání bez maturitní zkoušky i výučního listu v oboru pečovatelské práce. Možnou alternativu představuje také střední vzdělání bez maturitní zkoušky i výučního listu v oboru sociální činnosti a střední vzdělání s výučním listem v oboru pečovatelské práce. Pro vykonávání většiny pracovních činností v této typové pozici je vhodné osvědčení, resp. odborná způsobilost pracovníka v sociálních službách podle zákona č. 108/2006 Sb. v pozdějších zněních (TREXIMA, 2011).

**Tabulka 3.9** Hrubá mzda podle sektoru za 4. čtvrtletí 2010: Pečovatelé a pomocní ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích

Sféra	Průměrná mzda	Medián	Diferenciace				Placená doba
	Kč/měs		1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	
	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs				hod/měs
Platová	17 253	16 691	13 423	14 875	18 990	21 896	172,8
Mzdová	15 452	14 779	11 829	13 148	16 985	19 616	172,8

Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011m.

#### 4.1.10 Pomocníci a uklízeči v kancelářích, hotelích, nemocnicích a jiných zařízeních (kód 9132)

Tato skupina povolání zajišťuje různé úkoly spojené s úklidem interiérů a jiných provozních místností hotelů, kanceláří, nemocnic a podobných zařízení, vč. letadel, autobusů a dalších dopravních prostředků.

Mezi jejich pracovní náplň lze zmínit zametání, vysávání, mytí a leštění podlah, nábytku a jiných předmětů v budovách, vozech, autobusech, tramvajích nebo letadlech. Stlaní postelí, úklid koupelen, přidělování ručníků, mýdel, apod. nebo třeba úklid v kuchyních a pomoc při kuchyňských pracích obecně (ČSÚ, 2011f).

Kvalifikační požadavky v rámci těchto oborů jsou minimální, ale například v případě úklidů kuchyní a pomoci při kuchyňských pracích je to platný zdravotní průkaz v potravinářství.

**Tabulka 3.10** Hrubá mzda podle sektoru za 4. čtvrtletí 2010: Pomocníci a uklízeči v kancelářích, hotelích, nemocnicích a jiných zařízeních

Sféra	Průměrná mzda	Medián	Diferenciace				Placená doba
			1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	
	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs				hod/měs
Platová	12 455	12 129	10 669	11 313	13 219	14 611	174,6
Mzdová	12 019	11 318	8 829	9 786	13 362	15 985	172,9

Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011m.

## 4.2 Vývoj ve vybraných profesích v letech 2005-2010

Výchozím rokem analýzy vývoje odměňování je rok 2005. Hodnoty jsou vůči základnímu roku vyjadřovány relativně, v procentech. Tento způsob zhodnocení vývoje je jednoznačný a v dané situaci přehledný. Přesný vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy (vyjádřený v korunách za měsíc) po dobu sledovaného období je obsažen v Příloze 1.

### 4.2.1 Nepodnikatelský sektor

Povolání **ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků** představuje v pořadí druhou nejlépe ohodnocenou profesi v nepodnikatelském sektoru. Největší nárůst hodnoty mediánu hrubého měsíčního platu byl oproti výchozímu roku v období let 2007 a 2009. V posledních letech je růst minimální.

**Graf 3.1** Vývoj odměňování v jednotlivých profesích nepodnikatelského sektoru v letech 2005-2010 (2005=100, %)



Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011n

**Lékaři, ordináři (kromě zubních lékařů)** jsou ze vzorku vybraných profesí v nepodnikatelském sektoru nejlépe placeným oborem. V roce 2006 byl nárůst oproti výchozímu roku o 10 p.b. Mezi lety 2007 až 2010 má pak tato profese stabilně rostoucí trend.

Povolání **odborní pracovníci na úseku účetnictví, financí, daní, apod., hlavní účetní** dosáhlo v roce 2006 nejmenšího růstu ze všech vybraných profesí a to 4 p.b. Nejdynamičtější nárůst mediánu, ve srovnání s výchozím rokem, byl v roce 2007, kdy ze zvýšil o 12 p.b. Celkově je z vybraného vzorku třetí nejlépe placenou profesí v nepodnikatelském sektoru.

**Technici a laboranti v oblasti biologie a v příbuzných oborech** zaznamenali nejvyšší nárůst mediánu hrubého měsíčního platu v roce 2006, kdy oproti výchozímu roku vzrostl o 11 p.b. V roce 2008 došlo k mírnému zpomalení růstu platů této profese, ale od roku 2009 rostoucí trend ve výši 4 p.b. pokračoval.

Profese **ošetřovatelé, všeobecné zdravotní sestry** zaznamenaly v letech 2006 a 2010 nejdynamičtější vývoj ze všech vybraných zaměstnání. V porovnání s ostatními profesemi dosáhla tato profese za sledované období nejvyššího růstu a to ve výši 44 p.b.

Vývoj platů profese **pracovníci v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočtnictví, kalkulace** se vyznačuje nižším růstem a po roce 2007 v porovnání s předchozími léty růst platů ještě více zvolnil. Tento trend přetrval až do roku 2010.

Povolání **sekretáři, sekretářky** se ve sledovaném období vyvíjeno zpočátku dobře, ale mezi lety 2007 a 2008 růst zpomalil. Ve srovnání se základním rokem tato profese vzrostla 26 p.b., což ve vybraném vzorku profesí nepodnikatelského sektoru podobný vývoj.

**Kuchaři** patří do skupiny méně ohodnocených pracovníků. Vývoj platů v této profesi byl v letech 2006 a 2007 stabilní, v roce 2008 došlo k poklesu růstu, který už v dalších letech nepokračoval a ve sledovaném období vzrostly platy o 32 p.b.

**Pečovatelé a pomocní ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích** jsou jedinou profesí v nepodnikatelském sektoru, u nichž došlo v průběhu sledovaného období k poklesu platu oproti předchozímu roku. Celkově pak plat v této profesi vzrostl vůči výchozímu roku o 23 p.b., což bylo nejméně ze všech vybraných profesí.

oproti předchozímu roku.

Profese **pomocníci a uklízeči v kancelářích, hotelích, nemocnicích a jiných zařízeních** jsou z vybraných profesí ty nejhůře placené. V roce 2008 došlo k poklesu růstu platů, ale oproti základnímu roku vzrostly platy v roce 2010 o 31 p.b.

#### 4.2.2 Podnikatelský sektor

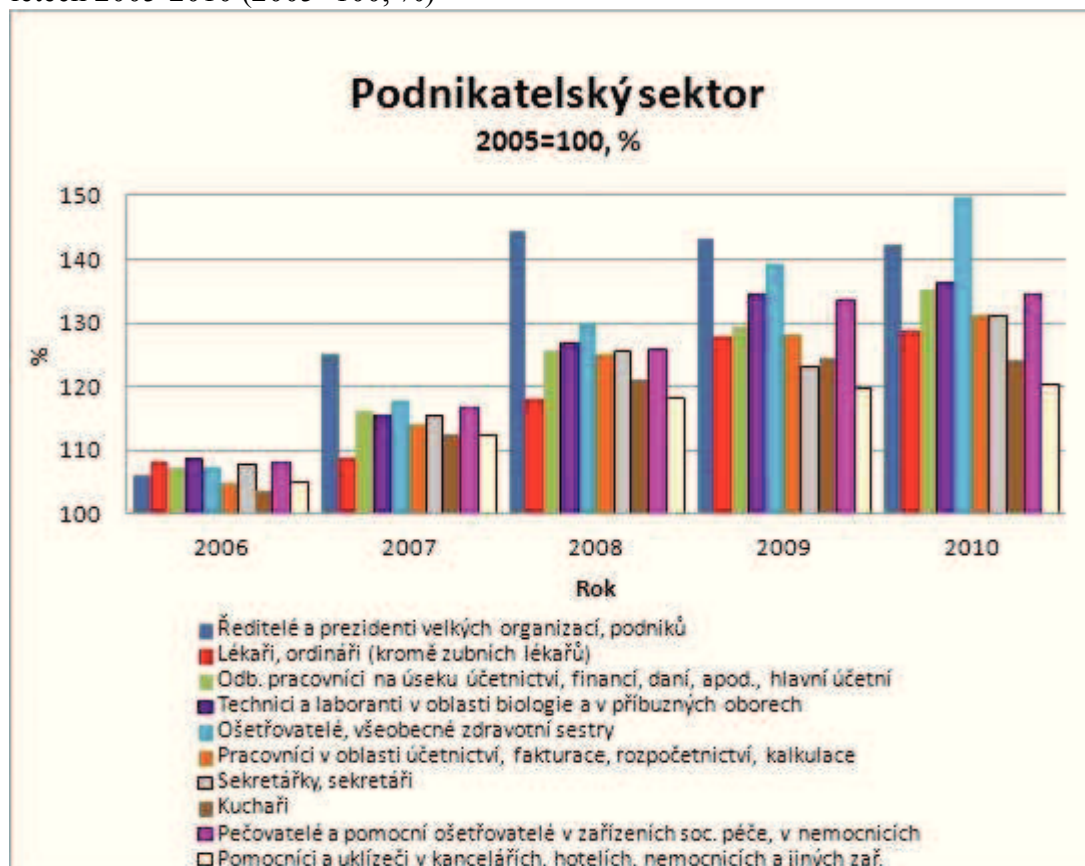
**Ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků** jsou nejenom z vybraného vzorku, ale i v celém v podnikatelském sektoru ve sledovaném období nejlépe ohodnocenou profesí. Mezi léty 2006 a 2008 došlo k rychlému nárůstu mezd. V roce 2009 však došlo k mírnému poklesu, který přetrval až do roku 2010. Ve srovnání s výchozím rokem vzrostly mzdy této profese o 42 p.b., což je jeden z nejvyšších nárůstů u vybraných profesích v podnikatelském sektoru.

**Lékaři, ordináři (kromě zubních lékařů)** zastupují druhou nejlépe ohodnocenou profesi z vybraného vzorku podnikatelské sféry. Vývoj odměňování této profese je jako jedné z mála velmi rozporuplný. Mezi roky 2005 a 2006 došlo k obvyklému nárůstu jako u ostatních vybraných profesí a to 8 p.b., mezi lety 2006



a 2007 byl pak růst minimální. Poté následoval asi nejvyšší nárůst mezd těchto profesí, který skončil v roce 2010, kdy byl růst opět minimální.

**Graf 3.2** Vývoj odměňování v jednotlivých profesích podnikatelského sektoru v letech 2005-2010 (2005=100, %)



Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011n

Profese **odborní pracovníci na úseku účetnictví, financí, daní, apod., hlavní účetní** se ve sledovaném období vyvíjela do roku 2008 stabilním tempem. Od roku 2009 došlo k mírnému poklesu nárůstu mezd. Celkový růst mezd této profese oproti základnímu roku byl ve výši 35 p.b.

**Technici a laboranti v oblasti biologie a v příbuzných oborech** dosáhli ve sledovaném období v porovnání s ostatními profesemi slušného růstu. Během let 2005 až 2009 byl růst stabilní. V roce 2010 došlo k mírnému zpomalení růstu a ve srovnání s výchozím rokem vzrostly mzdy těchto profesí o 36 p.b.

**Ošetřovatelé, všeobecné zdravotní sestry** jsou profese, které oproti výchozímu roku zaznamenali nejvyšší nárůst mezd v podnikatelském sektoru ve výši 49 p.b. a jejich vývoj byl po sledované období stejně dynamický.

**Pracovníci v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočetnictví, kalkulace**

Mzdy profese **sekretáři, sekretářky** se do roku 2008 vyvíjely pozitivně a oproti výchozímu roku stouply o 25 p.b. I když v roce 2009 mzdy mírně klesly, v roce 2010 už rostoucí trend opět pokračoval a výše mezd před poklesem byla překročena.

**Kuchaři** stejně jako pomocní uklízeči dosáhli menšího nárůstu mezd oproti výchozímu roku. Zpočátku mzdy rostly pomalu, v letech 2006 až 2008 byl růst největší. V dalších letech byl růst opět mírnější a v roce 2010 dokonce jejich mzdy oproti roku předchozímu mírně poklesly.

Mzdy profesí **pečovatelé a pomocní ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích** se v průběhu sledovaného období vyvíjely kladně s mírnými nárůsty až do roku 2010, kdy došlo ke zpomalení růstu mezd.

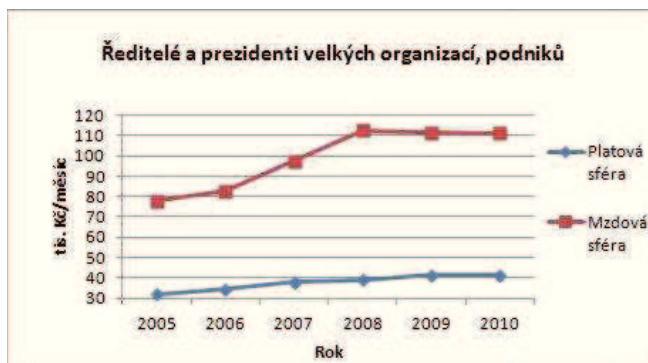
**Pomocníci a uklízeči v kancelářích, hotelích, nemocnicích a jiných zařízeních** patří stejně jako v nepodnikatelském sektoru k nejhůře placené profesi ze všech vybraných. Nejvyšší růst byl v letech 2005 až do roku 2008. Od roku 2009 byl růst minimální a ve srovnání se základním rokem se zvýšila mzda za sledované období jen o 20 p.b.

#### 4.3 Srovnání vývoje odměňování vybraných profesí v České republice

V této části se budu věnovat porovnání vývoje jednotlivých profesí v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru podle mediánu hrubého měsíčního platu.

**Ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků** jsou ve mzdové a platové sféře odměňování zcela odlišně. Z vybraných profesí v podnikatelském sektoru představují ty nejlépe ohodnocené, zatímco v nepodnikatelském sektoru jsou až druhí za profesí lékaři, ordináři (kromě zubních lékařů). V průměru rostly meziročně rychleji mzdy v podnikatelském sektoru, okolo 8%.

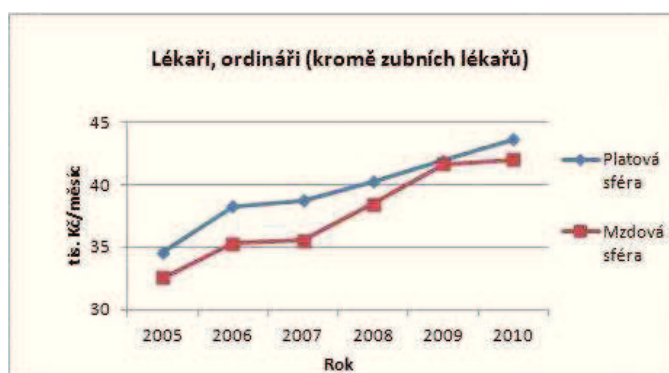
**Graf 3.3** Srovnání vývoje odměňování profese ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků



Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011n

**Lékaři, ordináři (kromě zubních lékařů)** jsou v nepodnikatelském sektoru nejlépe placenou profesí a také lépe placenou než v podnikatelském sektoru. Je to způsobeno tím, že meziročně docházelo k růstu platů ve státní sféře na základě navýšení tarifů v platových tabulkách. Dalším důvodem je, že v soukromém sektoru nejsou zaměstnavatelé při vyplácení mezd ničím omezeni a můžou jít i pod státem stanovenou hranici. Jejich odměny se liší minimálně, řádově v tisíci korunách. Nejblíže si tyto profese v obou sférách byli v roce 2009. V průměru tyto profese rostly meziročně rychleji v podnikatelském než nepodnikatelském sektoru a to přibližně o 1 %.

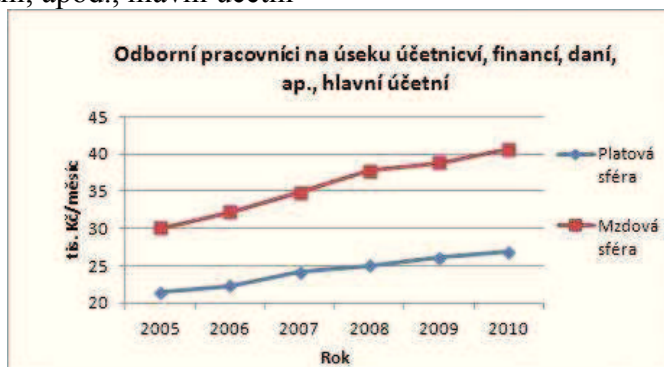
**Graf 3.4** Srovnání vývoje odměňování profese



Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011n

**Odborní pracovníci na úseku účetnictví, financí, daní, apod., hlavní účetní** jsou jednou z profesí, která je v rámci státního a soukromého výrazně odlišně ohodnocena. Během sledovaného období rozdíl každoročně činil okolo deseti tisíc korun s tím, že rozdíl se postupně zvyšoval. Po většinu sledovaného období dosahovala tato profese vyšších meziročních temp růstu v podnikatelském sektoru, v průměru 6,3 %, zatímco v nepodnikatelském sektoru v průměru růstu činil 4,7 %.

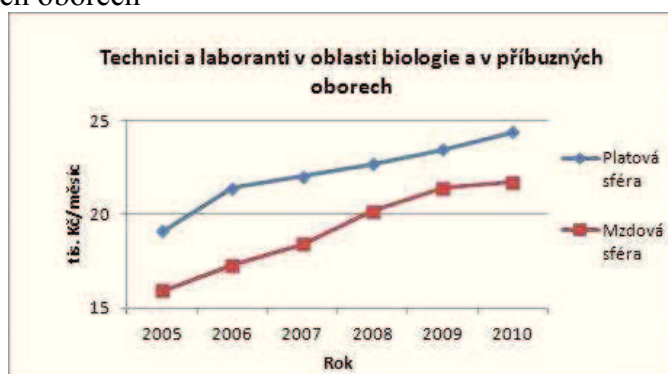
**Graf 3.5** Srovnání vývoje odměňování profese odborní pracovníci na úseku účetnictví, financí, daní, apod., hlavní účetní



Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011n

Profese **technici a laboranti v oblasti biologie a v příbuzných oborech** je lépe ohodnocena v nepodnikatelském sektoru a to po celé sledované období. K největšímu nárůstu v platové sféře došlo v roce 2006, kdy tato profese dosahovala tempo růstu oproti předchozímu roku 11,9 %. V roce 2008 a 2009 se peněžité ohodnocení této profese v obou sektorech k sobě přiblížila nejvíce a rozdíl mezi nimi činil zhruba dva tisíce korun. Rok 2010 už se opět nesl ve znamení zvyšujících se rozdílů mezi státní a soukromou sférou, kdy medián hrubé mzdy této profese ve státním sektoru dosahoval 24 374 Kč. Většího průměrného meziročního tempa růstu dosahovala tato profese v podnikatelském sektoru, 6,4 %.

**Graf 3.6** Srovnání vývoje odměňování profese technici a laboranti v oblasti biologie a v příbuzných oborech

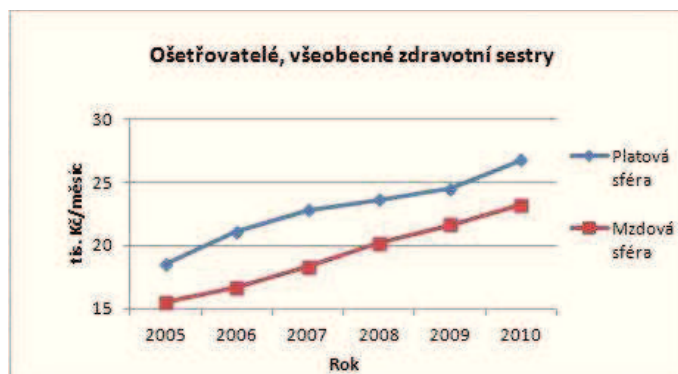


Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011n

**Ošetřovatelé, všeobecné zdravotní sestry** jsou na tom podobně jako profese lékaři, ordináři (kromě zubních lékařů). Zaměstnavatelé v soukromé sféře nejsou při stanovení výše mezd limitováni tabulkovými tarify tak jako ve státní sféře, proto

mohou nastavit mzdy na základě svého rozhodnutí. Liší se jen ve výraznějších rozdílech ve výši odměňování. Odměny profese ošetrovatelé a všeobecné sestry se ve sledovaném období odlišovali výrazněji, až okolo čtyř tisíc korun. Meziroční tempo růstu mezd bylo zhruba o 1 % vyšší v podnikatelském sektoru.

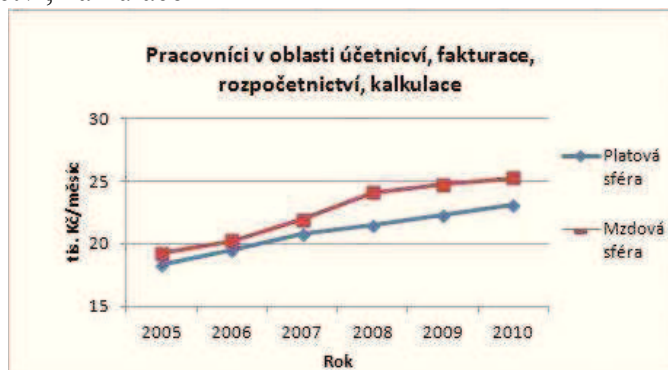
**Graf 3.7** Srovnání vývoje odměňování profese ošetrovatelé, všeobecné zdravotní sestry



Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011n

Trend vývoje odměňování profese **pracovníci v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočetnictví, kalkulace** je podobný, v podnikatelském sektoru se pohybuje medián hrubé mzdy ve sledovaném období zhruba o dva tisíce výše. Největšího rozdílu v odměňování tato profese dosáhla v roce 2008, kdy se jednalo o rozdíl téměř tři tisíce korun ve prospěch podnikatelského sektoru. Průměrné meziroční tempo růstu mezd bylo o něco málo vyšší v soukromém sektoru, 5,6 %.

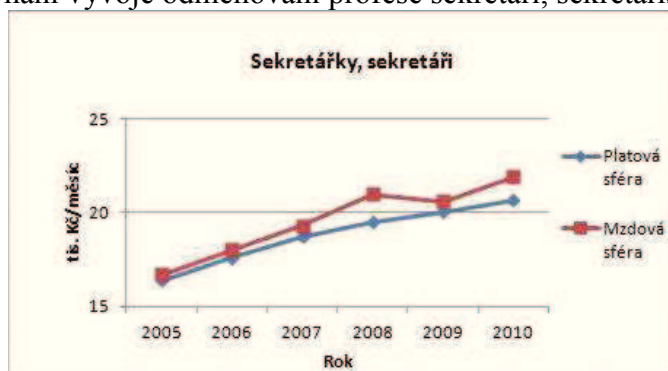
**Graf 3.8** Srovnání vývoje odměňování profese pracovníci v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočetnictví, kalkulace



Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011n

Vývoj profese **sekretáři, sekretářky** je v obou sektorech podobný. K největším výkyvům ve prospěch podnikatelského sektoru bylo v letech 2008 a 2010. V nepodnikatelském sektoru se tato profese vyvíjí stabilně, na rozdíl od soukromé sféry, kdy v roce 2009 dosáhla oproti předchozímu roku záporného tempa růstu, a došlo k mírnému snížení mediánu mzdy. V průměru dosahuje tato profese vyššího meziročního tempa růstu v podnikatelském sektoru, v průběhu sledovaného období, 5,6 %.

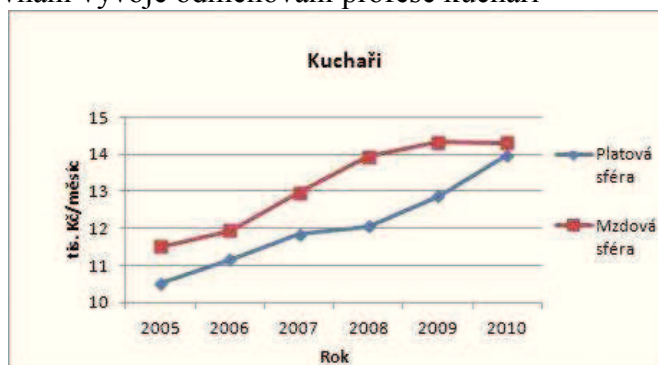
**Graf 3.9** Srovnání vývoje odměňování profese sekretáři, sekretářky



Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011n

**Kuchaři** patří do skupiny těch s nižším peněžním ohodnocením. Lépe ohodnoceni jsou tito pracovníci v soukromém sektoru. Rozdíly ve sledovaném období byly řádově v tisících korun a v roce 2010 už byl rozdíl téměř minimální. Průměrné meziroční roční tempo růstu bylo vyšší ve státním sektoru, necelých 6 %.

**Graf 3.10** Srovnání vývoje odměňování profese kuchaři

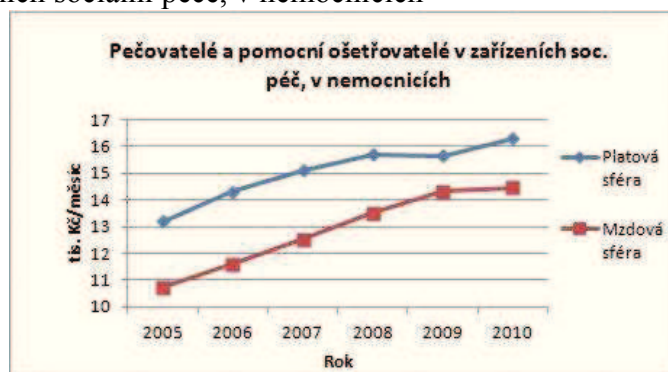


Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011n



**Pečovatelé a pomocní ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích** jsou ve vývoji odměňování ovlivněni stejně jako ostatní zdravotníci. Na počátku sledovaného období byl rozdíl odměňování v sektorech větší. Platy ve státní sféře byly vyšší přibližně o tři tisíce korun. Od roku 2007 se tento rozdíl snížil přibližně o jeden tisíc korun a tento trend přetrval až do roku 2010. Meziroční tempo růstu mezd v podnikatelském sektoru bylo 6 %, v nepodnikatelském sektoru 4 %.

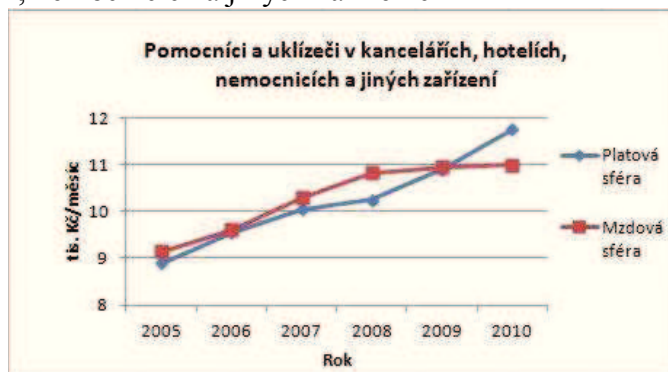
**Graf 3.11** Srovnání vývoje odměňování profese pečovatelé a pomocní ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích



Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011n

**Pomocníci a uklízeči v kancelářích, hotelích, nemocnicích a jiných zařízeních** jsou v obou sektorech nejhůře placené profese. Nízké ohodnocení této profese se pojí především s nízkou kvalifikací pracovníků. Rychleji tato profese v průměru meziročně rostla v nepodnikatelském sektoru, o necelých 6 %, zatímco v podnikatelském pouze o 4 %. Během sledovaného období se hodnoty jejich odměn přiblížily v letech 2006 a 2009. V současnosti je toto povolání lépe placeno v platové sféře.

**Graf 3.12** Srovnání vývoje odměňování profese pomocníci a uklízeči v kancelářích, hotelích, nemocnicích a jiných zařízeních



Zdroj: Vlastní zpracování, TREXIMA, 2011n

## 5 Návrhy a doporučení v oblasti odměňování zaměstnanců

V práci, věnované odměňování vybraných profesí v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru, je vidět, že i když se jedná o tutéž profesi, se stejnou pracovní náplní, může být představa o jejím ohodnocení v rámci těchto sektorů rozdílná.

Z analýzy vyplývá, že nelze jednoznačně říct, že povolání v soukromé sféře jsou lépe placeny, než ve sféře veřejné a naopak. Na vybraném vzorku deseti profesí, které jsem vybírala na základě jejich hojného zastoupení v obou sektorech, je vidět, že trend je sice u všech ve většině případů rostoucí, ale samotný vývoj v letech se v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru liší. Důležitým znakem je, že daná profese z vybraného vzorku se v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru vždy pohybuje v jiných hladinách a málokdy dochází k jejich sladění.

Rozdíly ve mzdách jednotlivých profesí vznikají nejen z titulu svého charakteru, náročnosti, atraktivnosti a vyprodukovaných výsledků práce, ale také z hlediska celospolečenského přínosu a toho, jak je samotným zaměstnavatelem vnímána jejich úloha v dané organizaci. Smyslem systému odměňování je ocenit pracovníky podle hodnoty, kterou vytvářejí, získat a udržet ty kvalifikované a zároveň je motivovat. Význam vzdělané pracovní síly pro zaměstnavatele je nesporný. Produktivita pracovníků se zvyšuje a mezní výnos pro zaměstnavatele stoupá, s čímž by měli stoupat i mzdové sazby. Zaměstnanci v takovém případě očekávají v budoucnu zvyšování mezd, společenskou uznání, a že se jim v podobě dodatečných výnosů vrátí investované náklady. Je tomu tak ale v obou sektorech?

Z hlediska odměňování je také zajímavá oblast prémie, odměn a příplatků, tedy pohyblivých složek mzdy. Jak vyplývá z dat, které lze získat na Informačním systému o průměrném výdělku, liší se skladba vybraných složek hrubého měsíčního platu. Zajímavé je, že rozdíl není mezi profesemi, ale mezi sektory. Z vybraných složek hrubého měsíčního platu v podnikatelském sektoru, s většími či menšími rozdíly, zaujímají největší část platu prémie a odměny. Tento poznatek lze aplikovat na všechny profese v podnikatelském sektoru během celého sledovaného období. V nepodnikatelském sektoru zase naopak dominují příplatky, vyjma příplatků za přesčas. Takto nastavené poměry vycházejí z toho, že ve veřejném sektoru by podle doposud stanovených zákonů mohlo při vyplácení odměn docházet k diskriminaci. U odměn v nepodnikatelském sektoru je zaměstnavatel povinen uvést přesný důvod



jejich udělení. Není tedy možné poskytnout odměnu za sice kvalitní, ale standardní pracovní výsledky. K takovým účelům slouží osobní ohodnocení, které je v praxi vypláceno často velmi omezeně a to v podstatě jen tehdy, když zbudou mzdové prostředky, které se musí například do konce roku nějakým způsobem uplatnit. Ve vybraném vzorku profesí ve veřejném sektoru dosahují oproti ostatním nejvyšších poměrů prémie a odměn profese ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků, lékaři, ordináři (kromě zubních lékařů) a odborní pracovníci na úseku účetnictví, financí, daní, apod., hlavní účetní, což je zřejmě způsobeno plněním zvlášť významných pracovních úkolů, např. snížení nákladů, dosažení lepšího hospodářského výsledku, apod.

Nejvýznamnějším problémem nepodnikatelského sektoru obecně jsou přidělené mzdové prostředky, které jsou omezené a obvykle vystačí na pokrytí mzdových nákladů a nejnutnějších příplatků k platům, ne však už na odměnění jejich nadstandardních výsledků. Zaměstnanci ve státní sféře tak nejsou dostatečně motivováni ke zlepšování výkonu své práce. V r. 2012 v nepodnikatelském sektoru došlo k novelizaci tarifních tabulek. Jak už bylo zmíněno v kapitole o odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě, je zaměstnanec zařazen do platových tříd podle dosaženého vzdělání a vykonávané funkce. Nově ale zaměstnavatel bude mít možnost udělat výjimku a zařadit zaměstnance do platového stupně podle svého uvážení nebo výše přidělených mzdových prostředků, což zcela odporuje smyslu odměňování na základě věku, praxe a vzdělání. Východiskem by bylo posílit prostředky, které jsou věnovány na problematiku osobního ohodnocení a vrátit zpět platové tabulky z minulých let, ve kterých byl vyšší počet platových stupňů a tím pádem i zřetelnější platový růst.

V podnikatelském sektoru jsou zaměstnavatelé limitováni nejen institutem minimální mzdy, ale hlavně zaručené mzdy. Zaručená mzda odpovídá složitosti, namáhavosti a stupni odpovědnosti dané profese. Jedná se o nejnižší „cenu“ dané profese, kterou zaměstnavatel zaměstnanci musí vyplatit. Pak už je zcela na něm, jak danou profesi odmění. Pro zaměstnavatele je nejpodstatnější, jak je tato profese v podniku důležitá, co jeho podniku přináší a jaká je situace na trhu práce dané profese.

Existence odborů představuje jeden ze způsobů, jak dosáhnout zvýšení platů a mezd v nepodnikatelském a podnikatelském sektoru. Odbory v obou sektorech však mají rozdílné postavení. V podnikatelském sektoru mají odbory větší vliv, a to v tom, že mohou ovlivnit výše mezd na rozdíl od odborů v nepodnikatelském sektoru, které mají ze zákona zakázáno vyjednávat o platech. V tomto případě vyjednávají pouze

o celkovém zvýšení mzdových prostředků do daného resortu. Loňská akce lékařských odborů „Děkujeme, odcházíme“ přispěla ke zvýšení platů lékařů. Tento případ ukazuje, že ty profese, které jsou reprezentovány silnými odborovými organizacemi, dokáží dosáhnout menšího snížení platů nebo dokonce jejich zvýšení. Silnou odborovou organizací ale nedisponují všechny profese, proto má na některé profese politika vlády silnější dopady.

## 6 Závěr

Tato práce nahlíží na odměňování vybraných profesí v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru v České republice prostřednictvím dat dostupných na Informačním systému o průměrném výdělku.

Cílem této bakalářské práce bylo ukázat, jak se vybrané profese vyvíjely v čase, srovnat jejich vývoj v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru, a odpovědět na otázku, zda lze jednoznačně říci, ve kterém sektoru jsou vybrané profese lépe odměňovány.

Práce je rozdělena do čtyř částí. Teoretická část poskytla podklady pro pochopení fungování systému odměňování, dále pro to, proč mohou vzniknout rozdíly v odměňování, jaký vliv mají vnitřní a vnější mzdovorné faktory a čím se vyznačuje odměňování v podnikatelské sféře a ve veřejných službách a správě v České republice.

V druhé části byly podrobně popsány souvislosti vývoje Informačního systému o průměrném výdělku a zejména pak metodika, na základě které mzdová šetření pro soukromou a veřejnou sféru vznikají.

V praktické části byly detailně popsány vybrané profese a byla provedena deskripce vývoje jednotlivých vybraných profesí za podnikatelský i nepodnikatelský sektor v období let 2005-2010. V následné komparaci každé jednotlivé profese za oba sektory z práce vyplývá, že u devíti z deseti profesí je možné jednoznačně říci, ve kterém sektoru jsou vybrané profese ve sledovaném období lépe odměněny. Z vybraného vzorku deseti profesí je pět lépe odměněných v podnikatelském sektoru než v nepodnikatelském. Mezi ty lépe odměněné v podnikatelském sektoru patří profese ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků, odborní pracovníci na úseku účetnictví, financí, daní, apod., hlavní účetní, pracovníci v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočetnictví, kalkulace, sekretáři, sekretářky, kuchaři. V nepodnikatelském sektoru jsou lépe odměněny čtyři profese, mezi něž patří lékaři, ordináři (kromě zubních lékařů), technici a laboranti v oblasti biologie a v příbuzných oborech, ošetřovatelé, všeobecné zdravotní sestry a pečovatelé a pomocní ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích. Profese pomocníci a uklízeči v kancelářích a hotelích, nemocnicích a jiných zařízeních byla v letech 2005 až 2009 lépe odměňována v podnikatelském sektoru. Od roku 2009 do konce sledovaného období byla lépe odměněna v nepodnikatelském sektoru. Největšího rozdílu v odměnění ve sledovaném

období dosáhla vedoucí pozice ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků, nejmenšího pak profese pomocníci a uklízeči v kancelářích, hotelích, nemocnicích a jiných zařízeních. Každá profese zaznamenává v rámci obou sektorů ve sledovaném období různý vývoj.

Poslední část této práce je věnována návrhům a možným doporučením v oblasti odměňování v České republice.

Odměňování práce je zajímavou oblastí každodenního života. Možnost nahlédnout na tuto problematiku blíže umožňuje uvědomit si, že i když existují teoretická východiska, skutečnost bývá často odlišná. Toto tvrzení platí dvojnásob ve státní sféře.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Literatura:

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana et al. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-86929-70-5.

HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-TUO, 2010. 144 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

JUREČKA, Václav, Ivana Jánošíková, et al. *Mikroekonomie: Učební text pro bakalářské studium*. Ostrava: VŠB-TUO, 2008. 327 s. ISBN 978-80-248-0910-6.

KOCOUREK, Jiří a Ladislav TRYLČ. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. 839 s. ISBN 80-7263-226-4.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4 vyd. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-248-1854-2.

Halásek Dušan a David LENERT. *Ekonomika veřejného sektoru: (vybrané kapitoly)*. Ostrava: VŠB-TUO, 2009. 238 s. ISBN 978-80-248-0910-6.

ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB-TUO, 2007. 171s. ISBN 978-80-248-1416-2.

TETŘEVOVÁ, Liběna et al. *Veřejný a podnikatelský sektor*. Praha: Professional Publishing, 2009. 190 s. ISBN 978-80-86946-90-0.

TOMŠÍK, Pavel. *Teorie motivaci a odměňování pro řízení lidských zdrojů*. Brno: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita, 2005. 105 s. ISBN 80-7157-845-2.

URBAN, Jan. *Teorie národního hospodářství*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 560 s. ISBN 978-80-7357-579-3.

### Právní předpisy:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

### **Elektronické zdroje:**

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2011. *Program statistických zjišťování* [online]. ČSÚ, 3. 10. 2011 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné z:

[http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/program\\_statistickych\\_zjistovani](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/program_statistickych_zjistovani).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012a. *O registru - RES* [online]. ČSÚ, 2012 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/o\\_registru\\_res](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/o_registru_res).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012b. *Metodická příručka k NACE rev. 2.* [online]. ČSÚ, 2012 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné z:

[http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/metodicka\\_prirucka\\_k\\_nace\\_rev\\_2\\_\(cz\\_nace\)/\\$File/metodicka\\_prirucka\\_cz\\_nace\\_rev\\_2.pdf](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/metodicka_prirucka_k_nace_rev_2_(cz_nace)/$File/metodicka_prirucka_cz_nace_rev_2.pdf).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012c. *Předmět klasifikace KZAM* [online]. ČSÚ, 2012 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné z:

[http://czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/predmet\\_klasifikace\\_kzam](http://czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/predmet_klasifikace_kzam).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2011b. *Klasifikace zaměstnání – rozšířená (KZAM-R)* [online]. ČSÚ, 2011 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z:

<http://apl.czso.cz/iSMS/en/klaspol.jsp?kodklas=80023&kodcis=5659&ciselid=938590&cisjaz=203>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2011c. *Klasifikace zaměstnání – rozšířená (KZAM-R)* [online]. ČSÚ, 2011 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z:

<http://apl.czso.cz/iSMS/en/klaspol.jsp?kodklas=80023&kodcis=5659&ciselid=938590>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2011d. *Klasifikace zaměstnání – rozšířená (KZAM-R)* [online]. ČSÚ, 2011 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z:

<http://apl.czso.cz/iSMS/en/klaspol.jsp?kodklas=80023&kodcis=5659&ciselid=938651&cisjaz=203>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2011e. *Klasifikace zaměstnání – rozšířená (KZAM-R)* [online]. ČSÚ, 2011 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z:

<http://apl.czso.cz/iSMS/en/klaspol.jsp?kodklas=80023&kodcis=5659&ciselid=938692&cisjaz=203>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2011f. *Klasifikace zaměstnání – rozšířená (KZAM-R)* [online]. ČSÚ, 2011 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z:

<http://apl.czso.cz/iSMS/en/klaspol.jsp?kodklas=80023&kodcis=5659&ciselid=938973&cisjaz=203>.

MINISTERSTVO FINANČÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2005. *Informační systém o platech* [online]. MF ČR, 2005 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné z:

[http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/is\\_o\\_platech.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/is_o_platech.html).

MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2010. *ARISweb-informace o systému* [online]. MF ČR, 2010 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné z: <http://www.info.mfcr.cz/cgi-bin/aris/iaris/info.pl>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2010. *Informace o minimální mzdě* [online]. MPSV [cit. 27. 1. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4973>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2011a. *Regionální statistika ceny práce* [online]. MPSV, 2011 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2011b. *Rozdíly mezi mzdovými šetřeními ČSÚ a ISPV* [online]. MPSV, 2011 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1931>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. *Obecná ustanovení o mzdě a platu* [online]. MPSV [cit. 27. 1. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=obsah>.

HOLÝ, Dalibor, 2011. *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2010* [online]. ČSÚ, 31. 5. 2011 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/3109-11-r\\_2011](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/3109-11-r_2011).

LMC, 2012. *Encyklopedie profesí* [online]. LMC, 2012 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/encyklopedie-profesi/v/vseobecny-lekar/>.

TREXIMA, 2011a. *Informační systém o průměrné výdělků (ISPV)* [online]. TREXIMA, 2011 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné z: <http://www.ispv.cz/cz/O-ISPV.aspx>.

TREXIMA, 2011b. *Historie šetření ISPV* [online]. TREXIMA, 2011 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné z: <http://www.ispv.cz/cz/O-ISPV/Historie.aspx>.

TREXIMA, 2011c. *Metodika* [online]. TREXIMA, 2011 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné z: <http://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Metodika.aspx>.

TREXIMA, 2011d. *Výsledky šetření* [online]. TREXIMA, 2011 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné z: <http://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni.aspx>.

TREXIMA, 2011e. *Metodické centrum pro klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO* [online]. TREXIMA, 2011 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné z: <http://www.ispv.cz/cz/Metodicke-centrum-CZ-ISCO.aspx>.

TREXIMA, 2011f. *Ředitel velké a střední organizace* [online]. TREXIMA, 2011 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z: [http://katalog.nsp.cz/karta\\_p.aspx?id\\_jp=30658&kod\\_sm1=1](http://katalog.nsp.cz/karta_p.aspx?id_jp=30658&kod_sm1=1).

TREXIMA, 2011g. *Odborný účetní* [online]. TREXIMA, 2011 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z: [http://katalog.nsp.cz/karta\\_tp.aspx?id\\_jp=102124&kod\\_sm1=3](http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=102124&kod_sm1=3).

TREXIMA, 2011h. *Všeobecná sestra* [online]. TREXIMA, 2011 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z: [http://katalog.nsp.cz/karta\\_p.aspx?id\\_jp=15050&kod\\_sm1=12](http://katalog.nsp.cz/karta_p.aspx?id_jp=15050&kod_sm1=12).

TREXIMA, 2011i. *Fakturant* [online]. TREXIMA, 2011 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z: [http://katalog.nsp.cz/karta\\_tp.aspx?id\\_jp=101916&kod\\_sm1=3](http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=101916&kod_sm1=3).

TREXIMA, 2011j. *Asistentka* [online]. TREXIMA, 2011 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z: [http://katalog.nsp.cz/karta\\_tp.aspx?id\\_jp=101696&kod\\_sm1=2](http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=101696&kod_sm1=2).

TREXIMA, 2011k. *Kuchař* [online]. TREXIMA, 2011 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z: [http://katalog.nsp.cz/karta\\_p.aspx?id\\_jp=101930&kod\\_sm1=18](http://katalog.nsp.cz/karta_p.aspx?id_jp=101930&kod_sm1=18).

TREXIMA, 2011l. *Pečovatel* [online]. TREXIMA, 2011 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z: [http://katalog.nsp.cz/karta\\_tp.aspx?id\\_jp=15425&kod\\_sm1=13](http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=15425&kod_sm1=13).

TREXIMA, 2011m. *Výsledky šetření za rok 2010* [online]. TREXIMA, 2011 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z: <http://ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv/2010.aspx#5165>.

TREXIMA, 2011n. *Archív* [online]. TREXIMA, 2011 [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z: <http://ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv.aspx>.

VÝKAZNICTVÍ, 2010. *Metodika* [online]. VÝKAZNICTVÍ, 2010 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné z: <http://www.vykaznictvi.cz/informace-o-csuis/metodika.html>.



## SEZNAM ZKRATEK

<b>ARIS</b>	Automatizovaný rozpočtový informační systém
<b>CSÚIS</b>	Centrální systém účetních informací státu
<b>CZ-ISCO</b>	Klasifikace zaměstnání
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>ČSÚ</b>	Český statistický úřad
<b>IISP</b>	Integrovaný informační systém státní pokladny
<b>ILO</b>	Mezinárodní organizace práce
<b>ISP</b>	Informační systém o platu
<b>ISPV</b>	Informační systém o průměrném výdělku
<b>KZAM-R</b>	Klasifikace zaměstnání
<b>MF ČR</b>	Ministerstvo financí ČR
<b>MPSV</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>MŠMT</b>	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
<b>OKEČ</b>	Odvětvová klasifikace ekonomických činností
<b>RES</b>	Registr ekonomických subjektů
<b>RSCP</b>	Regionální statistika ceny práce

## **Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce**

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 27. dubna 2012

  
.....  
Kateřina Píknová

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha 1 Medián hrubého měsíčního platu profesí za 2. čtvrtletí

Příloha 2 Hrubý měsíční plat, jeho složky a diferenciacce podle zaměstnání KZAM-